Deutscher Bundestag **Drucksache 18/7410**

18. Wahlperiode 27.01.2016

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Vierter Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz

Berichtszeitraum 1. Januar 2011 bis 31. Dezember 2014

Inhaltsverzeichnis

Zugeleitet mit Schreiben des Bundesministeriums der Verteidigung vom 27. Januar 2016 gemäß § 24 des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes.

Seite

Abbildungsverzeichnis

Seite

Anhänge

A. Vorwort

1. Gleichstellung in der Bundeswehr

Die Förderung der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten ist in der Bundeswehr ein anerkannt wichtiges Themenfeld.

Pünktlich zum Internationalen Frauentag des Jahres 2015 und passend zum nachfolgenden Equal Pay Day hat die Europäische Kommission mit dem „Special Eurobarometer 428“ einen Bericht zur Geschlechtergerechtigkeit (Gender Equality) vorgelegt[1], der zugleich eine Bilanz des gleichstellungspolitischen Arbeitsprogramms der Kommission für die Jahre 2010 bis 2015 ist. Dieses Rahmenprogramm zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter sieht fünf Schwerpunkte vor: gleiche ökonomische Unabhängigkeit von Frauen und Männern, gleiche Bezahlung für gleiche und gleichwertige Arbeit, Gleichheit bei allen Entscheidungsprozessen, Schluss mit geschlechterspezifischer Gewalt und Förderung von Geschlechtergerechtigkeit über die Europäische Union hinaus.

Die Europäische Union ist eine treibende Kraft für die Umsetzung der Förderung der Geschlechtergerechtigkeit. So hat sie beispielsweise schon 1997 im Amsterdamer Vertrag Gender Mainstreaming offiziell als verbindliche Richtlinie für alle Mitgliedstaaten zum Ziel europäischer Politik gemacht. Auch für die Bundeswehr ist die Förderung der Gleichstellung ein anerkannt wichtiges Themenfeld, das im Zuge der Neuausrichtung noch an Bedeutung gewonnen hat. Mit den Gleichstellungsgesetzen ist sie dafür gut aufgestellt:

- Mit dem Gesetz über die Gleichbehandlung der Soldatinnen und Soldaten vom 14. August 2006 sollen Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung oder der sexuellen Identität für den Dienst als Soldatin oder Soldat verhindert oder beseitigt werden sowie Soldatinnen und Soldaten vor Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts in Form von Belästigung und sexueller Belästigung im Dienstbetrieb geschützt werden.
- Knapp zwei Jahre davor, schon am 27. Dezember 2004, wurde mit dem Gesetz zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr (SGleiG) der gesetzliche Rahmen geschaffen, um Diskriminierungen wegen des Geschlechts zu beseitigen bzw. zu verhindern und die Vereinbarkeit von Familie und Dienst für Soldatinnen und Soldaten zu verbessern. Verbunden ist damit das Ziel, die Unterrepräsentanz von Soldatinnen in der Bundeswehr zu beseitigen.

Trotz aller Fortschritte in diesem Berichtszeitraum ist aber auch klar, dass gerade vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Veränderungen noch viel zu tun bleibt. Mit Blick auf die demografische Entwicklung und deren Folgen für den Arbeitgeber Bundeswehr ist es nicht nur eine Selbstverständlichkeit, sondern zwingende Notwendigkeit, Frauen weiter in die Bundeswehr zu integrieren und das Potenzial weiblicher Nachwuchs- und Führungskräfte nicht ungenutzt zu lassen. Themen wie die Vereinbarkeit von Familie und Dienst oder eine ausgeglichene Work-Life-Balance sind dabei unverzichtbare Merkmale für einen attraktiven Arbeitgeber. Erfolge auf diesen Gebieten sind nicht nur eine Frage der Chancengerechtigkeit, sondern notwendig zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit als Arbeitgeber. Insbesondere Soldatinnen mit Kindern müssen ebenso wie Soldaten mit Kindern ihre beruflichen Vorstellungen mit zusätzlicher Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Dienst besser verwirklichen können als bisher.

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst, mehr Soldatinnen in Führungspositionen, mehr Soldatinnen in technischen Verwendungen und die Unterstützung beim beruflichen Wiedereinstieg nach familienbedingten Beurlaubungen stehen für die Bundeswehr weiterhin ganz oben auf der Agenda.

2. Berichtspflicht der Bundesregierung

Vierter Bericht umfasst den Zeitraum 1. Januar 2011 bis 31. Dezember 2014.

Mit dem vorliegenden Bericht kommt die Bundesregierung ihrer Verpflichtung gemäß § 24 SGleiG nach. Dem Deutschen Bundestag ist danach alle vier Jahre ein Bericht über die Situation der Soldatinnen im Vergleich zu der Situation der Soldaten im Geltungsbereich des Gesetzes und über die Anwendung des Gesetzes vorzulegen. Das SGleiG ist am 1. Januar 2005 in Kraft getreten. Seither wurden dem Parlament drei Berichte

[1] http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/eurobarometer_report_2015_en.pdf.

vorgelegt. Der letzte Bericht vom 30. November 2011 (Drucksache 17/8073) umfasste den Berichtszeitraum 1. Januar 2009 bis 31. Dezember 2010.

Der aktuelle Bericht betrachtet den Zeitraum 1. Januar 2011 bis 31. Dezember 2014. Dieser erweiterte Berichtszeitraum trägt dem Gesetz zur Änderung des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes vom 6. September 2013 Rechnung, durch das § 24 SGleiG dahingehend geändert worden ist, dass der Bericht nur noch alle vier Jahre zu erstatten ist.

Die in diesem Bericht enthaltenen Daten wurden zentral vom Bundesministerium der Verteidigung für den gesamten Geschäftsbereich zum Stichtag 31. Dezember des jeweiligen Jahres erfasst.

B. Überblick

Fortschritte trotz Zeiten des Umbruchs.

Der vorliegende Bericht deckt einen Zeitraum ab, der wesentlich von der Neuausrichtung der Bundeswehr geprägt war. Diese Neuausrichtung ist grundlegend, geht weit über die bisherigen Reformen hinaus und ließ keine Bereiche und damit keine Mitarbeiterin und keinen Mitarbeiter der Bundeswehr unberührt. Anders als die bisherigen Veränderungen gibt diese Neuausrichtung grundlegende Antworten auf Aspekte der sicherheits- und gesellschaftspolitischen Entwicklungen. Damit verbunden waren einschneidende Veränderungen an Grundpfeilern bisherigen Denkens und Handels. Beispielhaft seien hierfür die Aussetzung der Verpflichtung zum Grundwehrdienst, die Festlegung neuer personeller Obergrenzen und die Anpassung der Anzahl der Großwaffengeräte, die Entscheidung zur Stationierung mit weit reichenden Auswirkungen auf die Betroffenen und deren Familien oder die Neuaufstellung höherer Kommando- und Bundesoberbehörden genannt.

Trotz dieser fundamentalen Umwälzungen, die alle Angehörigen der Bundeswehr in ganz besonderer Weise forderten, konnten im Berichtszeitraum mit Blick auf das SGleiG zahlreiche Verbesserungen erreicht werden. Die Einsicht für die Notwendigkeit der Berücksichtigung gleichstellungsrechtlicher Vorgaben mit den damit verbundenen Chancen hat sich weiter verbessert. Einher damit ging eine Stärkung der Akzeptanz und Wahrnehmung der Funktionsträgerinnen. Die militärischen Gleichstellungsbeauftragten wurden zunehmend als Organ der Dienststelle im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben eingebunden und ihre Kompetenzen wurden verstärkt genutzt. Gleichwohl sind die Ziele noch nicht erreicht. Alle Verantwortlichen sind weiterhin aufgefordert, in ihren Bereichen dazu beizutragen, dass die Umsetzung der Vorgaben des SGleiG noch mehr zu einer Selbstverständlichkeit wird.

Auch in Bezug auf den Frauenanteil konnten im Berichtszeitraum Fortschritte erzielt werden. Der Anteil der Soldatinnen am Gesamtumfang der Bundeswehr hat sich messbar erhöht. Dieser Anstieg ist in den im SGleiG festgelegten Bereichen unterschiedlich ausgeprägt. Insbesondere fällt auf, dass Soldatinnen noch nicht im angemessenen und verhältnismäßigen Umfang in höher besoldete Verwendungen aufgestiegen sind. Ein wesentlicher Grund dafür ist, dass Frauen erst am 1. Januar 2001 Zugang zu allen Laufbahnen in der Bundeswehr erhielten und laufbahnrechtliche Vorgaben einzuhalten sind. Dieser Umstand kann aber nicht erklären, warum Soldatinnen in höheren Verwendungen im Bereich des Sanitätsdienstes – so z. B. in Leitungsfunktionen in den Bundeswehrkrankenhäusern – immer noch deutlich unterrepräsentiert sind, denn die ersten Sanitätsoffizieranwärterinnen wurden bereits 1989 in die Bundeswehr eingestellt. Diese grundsätzliche Fragestellung wurde mittlerweile aufgegriffen, die konkreten Ursachen hierfür werden näher untersucht. Im April 2015 wurde dazu, aber auch zur allgemeinen Verbesserung der Chancengerechtigkeit von Soldatinnen bei der Entwicklung und Förderung, das Stabselement „Chancengerechtigkeit im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung“ beim Abteilungsleiter Personal eingerichtet. Dessen Auftrag zielt auf die Rahmenbedingungen von bzw. die Teilhabe an Karrieren im Bundesministerium der Verteidigung und im gesamten nachgeordneten Bereich. Genderspezifische systematische Ungerechtigkeiten sollen identifiziert, analysiert und schnellstmöglich durch die Entwicklung und Umsetzung von wirksamen Maßnahmen abgebaut werden. Das Stabselement „Chancengerechtigkeit“ hat hierbei eine übergreifende Steuerungs- und Koordinierungsfunktion.

Insbesondere in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Dienst konnten im Berichtszeitraum deutliche Verbesserungen für die Soldatinnen und Soldaten erreicht werden. Begleitet durch zahlreiche gesetzliche und untergesetzliche Einzelmaßnahmen im Rahmen der Aktivitäten zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes, die die Vereinbarkeit von Familie und Dienst mittelbar oder unmittelbar befördert haben, ist es unter anderem gelungen, die Möglichkeiten zur Kinderbetreuung deutlich auszubauen. Die Inbetriebnahme von Kindertages-

stätten an der Universität der Bundeswehr in München und beim Bundeswehrzentralkrankenhaus in Koblenz im Jahr 2014, der Erwerb von zusätzlichen Belegrechten oder auch die Beschleunigung bei der Einrichtung von Telearbeitsplätzen stehen beispielhaft dafür. Dieser Weg muss konsequent weiter beschritten werden. So ist z. B. die Eröffnung einer weiteren Kindertagesstätte am Bundeswehrkrankenhaus Berlin für den Herbst 2017 geplant. Zudem werden zahlreiche gesetzliche und untergesetzliche Maßnahmen der Agenda „BUNDESWEHR IN FÜHRUNG – Aktiv. Attraktiv. Anders.“ die Arbeitsbedingungen und die Dienstgestaltung verbessern und damit in den nächsten Jahren auch eine positive Wirkung auf die Vereinbarkeit von Familie und Dienst entfalten können.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass im Berichtszeitraum weitere Fortschritte in Bezug auf die Erreichung der Ziele des SGleiG gemacht wurden. Unabhängig davon wird die Bundesregierung die Entwicklung auch in Zukunft sorgfältig beobachten und die Umsetzung der gleichstellungspolitischen Vorgaben weiterhin mit Nachdruck verfolgen sowie im Rahmen der Möglichkeiten alles tun, um den Dienst in den Streitkräften für alle Soldatinnen und Soldaten noch attraktiver zu gestalten.

C. Besonderheiten im Berichtszeitraum

1. Änderung des Gesetzes zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr

Änderung des SGleiG schafft die Voraussetzungen für eine effektive Wahrnehmung der Aspekte der Gleichstellung auch im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr.

Das SGleiG dient der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr sowie der Beseitigung und der Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts. Nach Maßgabe dieses Gesetzes werden Soldatinnen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ein wichtiger Aspekt ist die Beseitigung der Unterrepräsentanz in den einzelnen gesetzlich festgelegten Bereichen. Eine Unterrepräsentanz ist gegeben, wenn der Anteil der Soldatinnen in den gesetzlich festgelegten Bereichen in allen Laufbahnen mit Ausnahme der Laufbahn des Sanitätsdienstes unter 15 Prozent und in der Laufbahn des Sanitätsdienstes unter 50 Prozent liegt. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Familie und Dienst von Soldatinnen und Soldaten zu verbessern.

Am 14. September 2013 ist das Gesetz zur Änderung des SGleiG vom 6. September 2013 in Kraft getreten. Mit der Gesetzesänderung sind maßgebliche Voraussetzungen dafür geschaffen worden, dass auch im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr die Aspekte der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten weiterhin effektiv wahrgenommen werden können.

Eine wesentliche Änderung stellt die Schaffung einer Rechtsgrundlage für die Wahl einer militärischen Gleichstellungsbeauftragten in den zivilen Dienststellen der Bundeswehr dar (§ 16b SGleiG). Die Entscheidung für den neuen zivilen Organisationsbereich Personal, die Bündelung der zivilen und militärischen Personalführung im Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr und die Schaffung eines statusübergreifenden, einheitlichen Personalkörpers spiegelt eine zentrale Entscheidung im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr wider und machte die Anpassung der Rechtslage an die geänderte Organisation erforderlich. Seit Inkrafttreten der Gesetzesänderung kann in den zivilen Organisationsbereichen ab der Ebene der Bundesoberbehörden eine militärische Gleichstellungsbeauftragte gewählt werden.

Eine weitere wesentliche Änderung ist die vorgenommene Stärkung der Stellung der Stellvertreterin der militärischen Gleichstellungsbeauftragten. Die strukturellen und organisatorischen Veränderungen der Bundeswehr im Rahmen der Neuausrichtung wirken sich auch unmittelbar auf das Amt der militärischen Gleichstellungsbeauftragten aus. Mit dem Abbau von Hierarchieebenen in den Streitkräften, mit der Auflösung von Dienststellen sowie mit der Zusammenführung der militärischen und zivilen Personalführung in einem neuen Organisationsbereich ist das Amt der militärischen Gleichstellungsbeauftragten in verschiedenen Dienststellen entfallen. Außerdem sind Aufgabenbereiche in ihrer Komplexität gewachsen und Zuständigkeitsbereiche haben sich erweitert. Die bislang als reine Abwesenheitsvertretung ausgestaltete Stellvertretung wird den Aufgaben der militärischen Gleichstellungsbeauftragten in der geänderten Struktur nicht mehr in jedem Fall gerecht. Mit der Gesetzesänderung ist es möglich, in Einzelfällen zwei Stellvertreterinnen zu wählen und zu bestellen und diese mit eigenen Aufgaben zu betrauen. In diesen Fällen ist die Stellvertreterin auch von ihren sonstigen dienstlichen Verpflichtungen zu entlasten. Wie der militärischen Gleichstellungsbeauftragten ist

auch der entlasteten Stellvertreterin von der Dienststelle die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen.

Der vollständige aktuelle Text des SGleiG ist dem Anhang 1 zu entnehmen.

2. Neuausrichtung der Bundeswehr

Umfangreiche Maßnahmen im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr prägen die Rahmenbedingungen im Berichtszeitraum.

In den Berichtszeitraum fällt der Beginn der Realisierung einer grundlegenden Reform der Bundeswehr, die weit über die Reformschritte der vorangegangenen Jahre hinausgeht. Wesentliche Schritte dieser Reform konnten bereits umgesetzt werden. Den Grundstein für diese Neuausrichtung legte der Koalitionsvertrag von 2009, in dem festgelegt wurde, eine Strukturkommission einzusetzen. Diese sollte die Eckpunkte einer neuen Organisationsstruktur der Bundeswehr, inklusive der Straffung der Führungs- und Verwaltungsstrukturen, erarbeiten. Ein Jahr später legte der Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit, Frank-Jürgen Weise, den Bericht der Strukturkommission mit dem Titel „Vom Einsatz her denken – Konzentration, Flexibilität, Effizienz“ vor. Im Mai 2011 bestimmte der damalige Verteidigungsminister Dr. Thomas de Maizière mit den Verteidigungspolitischen Richtlinien die sicherheitspolitische Grundlage für die Reform der Bundeswehr, die seither als Neuausrichtung bezeichnet wird. Mit den Eckpunkten zur Neuausrichtung der Bundeswehr stellte er seine Überlegungen zur zukünftigen Bundeswehr vor. Ziel der Neuausrichtung ist eine Bundeswehr, deren Auftrag sicherheitspolitisch begründet ist, die fähigkeits- und einsatzorientiert aufgestellt ist, deren Struktur demografiefest ist und die nachhaltig finanziert ist.

Ein Baustein der Neuausrichtung ist ein Reformbegleitprogramm, das den zielgerichteten Aufbau, Umbau und Abbau des Personalkörpers der Bundeswehr fördern soll. Ziel ist die Verjüngung des Personalkörpers, die Professionalisierung und die Reduzierung von Personalumfängen. Die neue Zielstruktur der Bundeswehr sieht einen Personalumfang von bis zu 185.000 Soldatinnen und Soldaten (einschließlich 2.500 Stellen für Reservistendienst Leistende) sowie 56.000 Haushaltsstellen für zivile Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor. Die in diesem Bericht enthaltenen statistischen Angaben sind stets vor dem Hintergrund einer sich an diesen Vorgaben orientierenden Verschlankung des Personalkörpers zu betrachten.

3. Gesetz zur Änderung wehrrechtlicher Vorschriften

Wehrrechtsänderungsgesetz 2011 ermöglicht es seit 1. Juli 2011 auch Frauen, freiwilligen Wehrdienst zu leisten.

Im Zuge der Neuausrichtung der Bundeswehr ist am 1. Juli 2011 das Gesetz zur Änderung wehrrechtlicher Vorschriften 2011 (Wehrrechtsänderungsgesetz 2011) vom 28. April 2011 in Kraft getreten. Wesentliche Änderung ist die Aussetzung der gesetzlichen Verpflichtung zur Ableistung des Grundwehrdienstes für männliche deutsche Staatsbürger. Seit 1. Juli 2011 können sich Frauen und Männer, die Deutsche im Sinne des Grundgesetzes sind, verpflichten, freiwilligen Wehrdienst von mindestens sechs und höchsten 23 Monaten Dauer zu leisten. Das Wehrrechtsänderungsgesetz 2011 erlaubte es damit ab 1. Juli 2011 erstmals Frauen, freiwilligen Wehrdienst zu leisten. Für die Gewinnung von Soldatinnen auf Zeit ist dieses Potenzial nicht zu unterschätzen.

Wesentlich ist in diesem Zusammenhang der Hinweis, dass sich damit im Jahr 2011 die Datenbasis grundlegend änderte, da erstmals zusätzlich die Freiwilligen Wehrdienst Leistenden (FWDL) mit berücksichtigt wurden. Es verbietet sich daher, die im vorliegenden Bericht enthaltenen statistischen Angaben mit den Zahlen des dritten Erfahrungsberichts zu vergleichen.

4. Maßnahmenpaket zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr

Zahlreiche Maßnahmen des Bundesministeriums der Verteidigung befördern die Ziele des SGleiG.

Im Berichtszeitraum wurden zahlreiche Initiativen ergriffen und Maßnahmen eingeleitet, die die gleichstellungsrechtlichen Vorgaben des SGleiG befördert haben. So wurde unter anderem am 5. Januar 2011 das erste „Maßnahmenpaket zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr" mit 82 Einzelmaßnahmen erlassen. Zahlreiche dieser Maßnahmen mit ihren angestrebten Veränderungen der sozialen Rahmenbedingungen tragen mittelbar aber auch unmittelbar den Zielen des SGleiG Rechnung.

So konnten beispielsweise die Betreuungsmöglichkeiten für Kinder von Soldatinnen und Soldaten mit der Inbetriebnahme von Kindertagesstätten an zwei Bundeswehrstandorten, dem Erwerb weiterer Belegrechte sowie der Einrichtung von Großtagespflegen vorangebracht werden. Begleitet wurden diese Maßnahmen von der Einrichtung zusätzlicher Eltern-Kind-Arbeitszimmern, der Freischaltung des Kinderbetreuungsportals mit einer Kindertagesstätten-Datenbank im Intranet der Bundeswehr und im Internet und der Schaffung der rechtlichen Voraussetzung für die Erstattung von unabwendbaren zusätzlichen Kosten für die Kinderbetreuung bei der Teilnahme an Aus-, Fort- und Weiterbildungen.

Das Maßnahmenpaket umfasste daneben weitere Verbesserungen, die geeignet waren, mittelbare Wirkung auf die Ziele des SGleiG zu entfalten. So wurde unter anderem eine browsergestützte Lern- und Kommunikationsplattform zur Durchführung von Maßnahmen der Fernausbildung bereitgestellt und die Weiterentwicklung der Arbeitsplatz- und Ausbildungsbedingungen in den Fokus gestellt. Beispielhaft hierfür steht der 2012 an den Universitäten der Bundeswehr eingeführte Studiengang „Psychologie", der insbesondere bei Frauen eine große Nachfrage erfahren hat. Korrekturen an der Soldatenlaufbahnverordnung zu den Möglichkeiten des Seiten- und Wiedereinstiegs haben positiven Einfluss auf die Planbarkeit gerade von Frauenkarrieren bei der Bundeswehr. Mit den Festlegungen zur Einsatzsystematik zur Gewährleistung von vier Monaten Einsatz und 20 Monaten zwischen den Einsätzen aus Fürsorgegründen oder mit den Möglichkeiten des Kontingent-Splitting für den Einsatz von Spezialistinnen und Spezialisten wurden die konzeptionellen und strategischen Vorgaben angelegt, um die Einsatzbelastung auf ein angemessenes Maß auszurichten und Pausen zwischen den Einsätzen grundsätzlich planbar und verlässlich zu gewährleisten.

5. Attraktivitätsoffensive

Mit der Agenda „BUNDESWEHR IN FÜHRUNG – Aktiv. Attraktiv. Anders." hat die Bundeswehr ihren Anspruch formuliert, einer der attraktivsten Arbeitgeber Deutschlands zu werden.

Ein Meilenstein ist die umfassende Attraktivitätsoffensive für die Bundeswehr, die auf Vereinbarungen des Koalitionsvertrages vom 27. November 2013 zurückgeht. Die am 30. Mai 2014 vorgestellte Agenda „BUNDESWEHR IN FÜHRUNG – Aktiv. Attraktiv. Anders." bildete den Auftakt hierzu. Mit ihr hat die Bundeswehr ihren Anspruch formuliert, einer der attraktivsten Arbeitgeber Deutschlands zu werden.

Das Bundesministerium der Verteidigung hat im Rahmen dieser Agenda in einem ersten Schritt 29 untergesetzliche Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Bundeswehr auf den Weg gebracht. Bereits im zweiten Halbjahr 2014 hat mit der Erarbeitung der grundlegenden Regelungen, Richtlinien und Konzepte zur Implementierung dieser 29 untergesetzlichen Maßnahmen die Vorbereitung für deren Umsetzung begonnen. Diese Maßnahmen zielen – ausgehend von einer modernen und mitarbeiterorientierten Führungs- und Organisationskultur – im Wesentlichen darauf ab, Talente für die Bundeswehr zu gewinnen, Mitarbeiterpotenziale stärker zu fördern, die Rahmenbedingungen zu schaffen, damit die Belange von Familie und Dienst besser in Einklang gebracht werden können, die Möglichkeiten des orts- und zeitunabhängigen Arbeitens sowie moderner Arbeitszeitmodelle stärker zu nutzen und modern ausgestattete Unterkünfte in den Kasernen zur Verfügung zu stellen. Darüber hinaus sollen zukünftig Karrieren in der Bundeswehr zeitlich und räumlich planbarer und ohne häufige Ortswechsel und mit weniger Arbeitsstationen möglich sein.

Die Agenda richtet sich grundsätzlich in gleichem Maße an alle Beschäftigten in der Bundeswehr, an Frauen und Männer unabhängig von Status, Laufbahn und organisatorischer Zuordnung. Entscheidend für den Erfolg der Agenda ist es dabei, im Sinne von Mitarbeiter- und Lebensphasenorientierung zusätzliche bzw. erweiterte Optionen zu schaffen, private/familiäre Belange einerseits und dienstliche/berufliche Belange anderseits mög-

lichst weitgehend in eine individuelle Balance bringen zu können. Maßnahmen, die es besser ermöglichen sollen, je nach Lebensphase und Lebenssituation so flexibel wie möglich auf private und berufliche Entwicklungen reagieren zu können, sind unter anderem erweiterte Teilzeitoptionen, die Förderung der Übernahme von Führungsverantwortung in Teilzeit, ein verbesserter Zugang zu Telearbeit, die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung während des Anspruchs auf Elternzeit für Soldatinnen und Soldaten, mehr Möglichkeiten zum ortsunabhängigem Arbeiten sowie eine verbesserte Deckung des Bedarfs an Kinderbetreuung.

Die Maßnahmen sind geeignet, die Möglichkeiten für weibliche Bundeswehrangehörige zu verbessern, fordernde und verantwortungsvolle Tätigkeiten in der Bundeswehr zu übernehmen. Sie dienen somit auch der verbesserten Potenzialerschließung und Personalbindung mit Blick auf Bewerberinnen, Soldatinnen und Mitarbeiterinnen. Gleichermaßen verbessern die Maßnahmen die Optionen für männliche Bundeswehrangehörige, verstärkt Familienpflichten zu übernehmen. Insbesondere in den Fällen, in denen beide Partner bei der Bundeswehr beschäftigt sind, kommt auch dies den weiblichen Bundeswehrangehörigen zu Gute. Im Ergebnis werden sich die Maßnahmen auch nachhaltig positiv auf die Ziele des SGleiG auswirken.

Ergänzt werden die Maßnahmen durch die zweite Säule der Attraktivitätsoffensive, dem Gesetz zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr, das am 23. Mai 2015 in Kraft getreten ist. Es umfasst 26 Maßnahmen, die unter anderem die Arbeitsbedingungen und die Dienstgestaltung verbessern und damit auch eine positive Wirkung auf die Vereinbarkeit von Familie und Dienst entfalten können (z. B. erweiterte Möglichkeiten der Teilzeitarbeit, finanzielle Unterstützung für eine Haushaltshilfe bei der Teilnahme an besonderen Auslandsverwendungen, eine Arbeitszeitregelung für Soldatinnen und Soldaten u. v. a.).

Diese Attraktivitätsoffensive wird die Bundeswehr als Arbeitgeber besonders für Frauen noch interessanter machen.

D. Allgemeine Entwicklung Personalbestand

Der Anteil der Soldatinnen am Gesamtumfang der Bundeswehr hat sich seit Dezember 2011 von 8,75 auf 10,5 Prozent erhöht.

Soldatinnen dienen seit 1975 in den Streitkräften. Zunächst als Sanitätsoffiziere eingestellt, wurden im Jahr 1989 die ersten Sanitätsoffizieranwärterinnen in die Bundeswehr eingestellt. Am 1. Januar 2001 schließlich erhielten sie Zugang zu allen Laufbahnen in der Bundeswehr. Seitdem ist der Anteil der Soldatinnen sukzessive gestiegen. Frauen in Uniform sind zu einem wesentlichen und unverzichtbaren Faktor zur Gewährleistung der Einsatzbereitschaft der Bundeswehr geworden.

Der Anteil der Soldatinnen am Gesamtumfang der Bundeswehr hat sich auch in diesem Berichtszeitraum stetig und messbar erhöht. Betrug der Anteil im Dezember 2011 noch 8,75 Prozent, lag er im Dezember 2014 bei 10,5 Prozent. Betrachtet man die Laufbahn des Sanitätsdienstes, hat sich der Anteil von 38,12 Prozent auf 41,53 Prozent erhöht. In den übrigen Laufbahnen ist der Anteil der Soldatinnen auf 6,91 Prozent gestiegen (5,71 Prozent im Dezember 2011). Die Entwicklung im Berichtszeitraum zeigt die Abbildung 1 im Detail. Wenngleich die Zahlen eine unverändert steigende Tendenz aufweisen, bedarf es nach wie vor großer Anstrengungen, um die gesetzlich festgelegten Grenzen zur Unterrepräsentanz von 15 bzw. 50 Prozent in den nächsten Jahren zu überwinden. Dies gilt umso mehr, als zu berücksichtigen ist, dass die prozentualen Steigerungen wesentlich durch die Verschlankung des Personalkörpers der Bundeswehr begünstigt wurden.

Abbildung 1

Prozentanteil Soldatinnen in der Bundeswehr

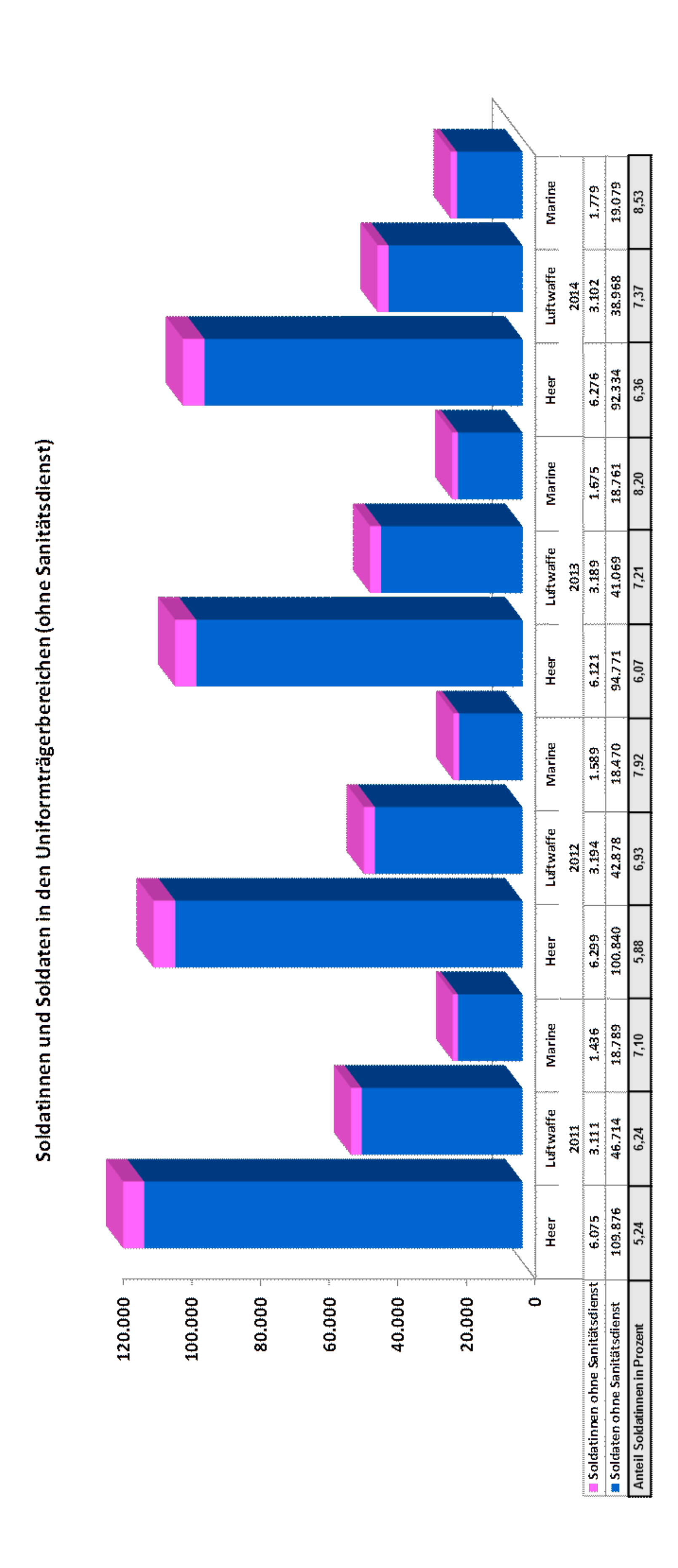
		Bundeswehr	**Laufbahn Sanitätsdienst**	**Übrige Laufbahnen**
Stand Dezember 2011	Gesamt	205.283	19.282	186.001
	Soldatinnen	17.972	7.350	10.622
	Prozent	***8,75 %***	***38,12 %***	***5,71 %***
Stand Dezember 2012	Gesamt	191.818	18.548	173.270
	Soldatinnen	18.511	7.429	11.082
	Prozent	***9,65 %***	***40,05 %***	***6,4 %***
Stand Dezember 2013	Gesamt	184.044	18.458	165.586
	Soldatinnen	18.549	7.564	10.985
	Prozent	***10,08 %***	***40,98 %***	***6,63 %***
Stand Dezember 2014	Gesamt	180.218	18.680	161.538
	Soldatinnen	18.915	7.758	11.157
	Prozent	***10,5 %***	***41,53 %***	***6,91 %***

1. Uniformträgerbereiche

Die folgenden Abbildungen 2 und 3 geben einen Überblick über die kontinuierliche Zunahme des Anteils der Soldatinnen in den Uniformträgerbereichen.

Betrachtet man die Zahlen ohne die Laufbahn des Sanitätsdienstes, ist festzustellen, dass die prozentualen Zuwachsraten im Berichtszeitraum in den Uniformträgerbereichen ähnlich ausgeprägt sind (Heer 1,12 Prozent, Luftwaffe 1,13 Prozent und Marine 1,43 Prozent). Im Uniformträgerbereich Marine ist der Anteil an Soldatinnen mit 8,53 Prozent am höchsten.

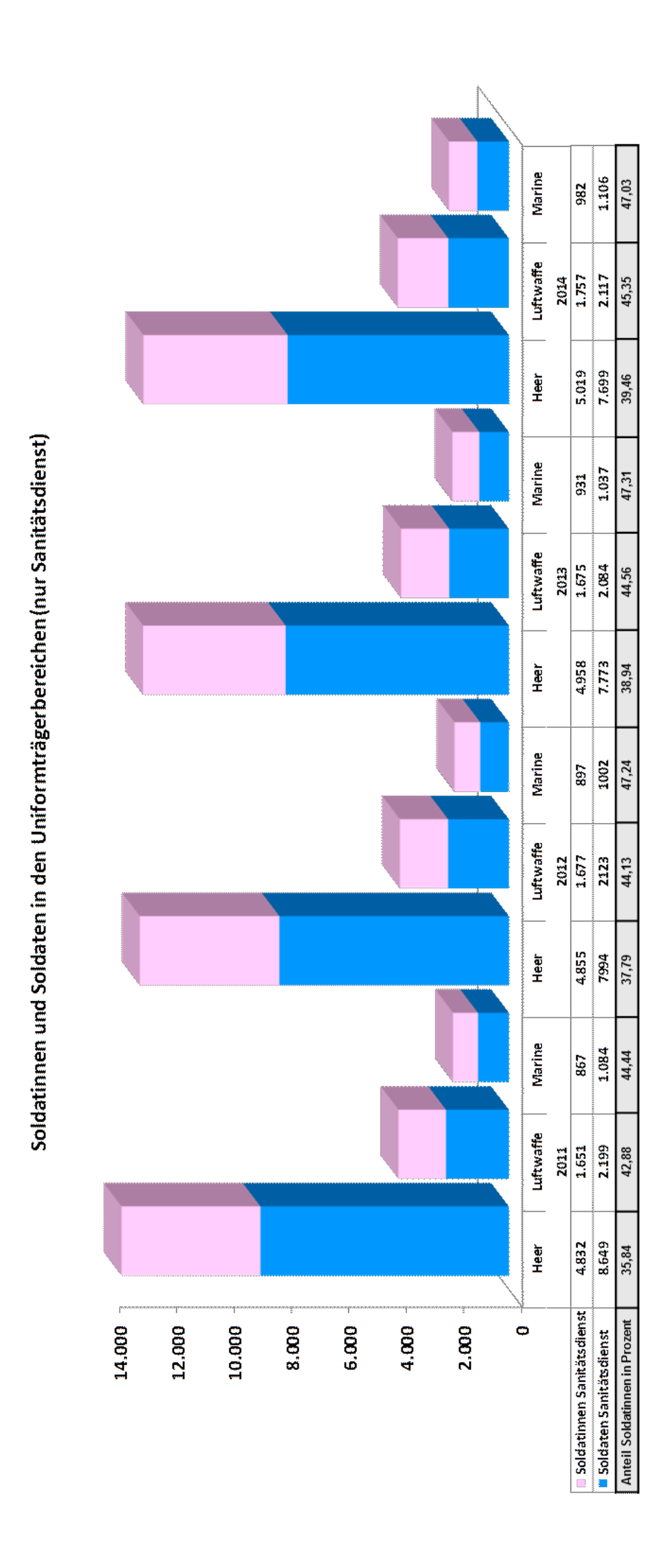
Abbildung 2



	2011 Heer	2011 Luftwaffe	2011 Marine	2012 Heer	2012 Luftwaffe	2012 Marine	2013 Heer	2013 Luftwaffe	2013 Marine	2014 Heer	2014 Luftwaffe	2014 Marine
Soldatinnen ohne Sanitätsdienst	6.075	3.111	1.436	6.299	3.194	1.589	6.121	3.189	1.675	6.276	3.102	1.779
Soldaten ohne Sanitätsdienst	109.876	46.714	18.789	100.840	42.878	18.470	94.771	41.069	18.761	92.334	38.968	19.079
Anteil Soldatinnen in Prozent	5,24	6,24	7,10	5,88	6,93	7,92	6,07	7,21	8,20	6,36	7,37	8,53

Auch die Zahl der in der Laufbahn des Sanitätsdienstes eingesetzten Soldatinnen ist im Berichtszeitraum gestiegen. Während sich die Zuwachsraten im Uniformträgerbereich der Luftwaffe und der Marine auf nahezu gleichem Niveau bewegten (Luftwaffe 2,47 Prozent und Marine 2,59 Prozent), konnte im Uniformträgerbereich Heer eine Zuwachsrate von 3,62 Prozent erreicht werden. Auch hier ist der Anteil der Soldatinnen mit 47,03 Prozent im Uniformträgerbereich der Marine am höchsten.

Abbildung 3



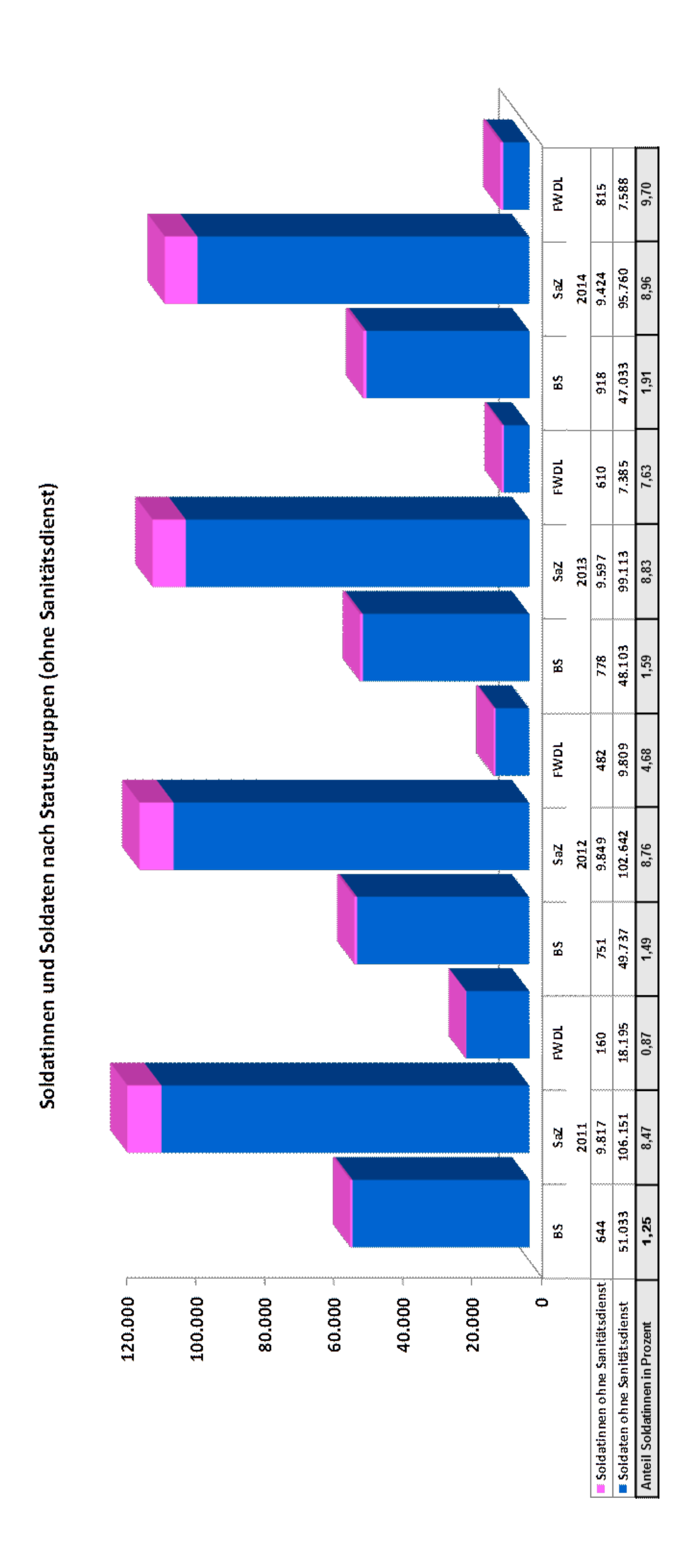
	2011 Heer	2011 Luftwaffe	2011 Marine	2012 Heer	2012 Luftwaffe	2012 Marine	2013 Heer	2013 Luftwaffe	2013 Marine	2014 Heer	2014 Luftwaffe	2014 Marine
Soldatinnen Sanitätsdienst	4.832	1.651	867	4.855	1.677	897	4.958	1.675	931	5.019	1.757	982
Soldaten Sanitätsdienst	8.649	2.199	1.084	7994	2123	1002	7.773	2.084	1.037	7.699	2.117	1.106
Anteil Soldatinnen in Prozent	35,84	42,88	44,44	37,79	44,13	47,24	38,94	44,56	47,31	39,46	45,35	47,03

2. Statusgruppen

Evidenter Anstieg bei den weiblichen FWDL.

Der folgende Abschnitt gibt bezogen auf die Statusgruppen einen Überblick über den Anteil an Soldatinnen und Soldaten. Bei Betrachtung der Umfänge – zunächst ohne die Laufbahn des Sanitätsdienstes (Abbildung 4) – wird deutlich, dass sich der Anteil der Berufssoldatinnen (BS) und Soldatinnen auf Zeit (SaZ) im Berichtszeitraum nur geringfügig erhöht hat (von 1,25 Prozent im Jahr 2011 auf 1,91 Prozent im Jahr 2014 [BS] bzw. von 8,47 Prozent im Jahr 2011 auf 8,96 Prozent im Jahr 2014 [SaZ]). Die Zahlen – vor allem bei den Berufssoldatinnen – zeigen, dass es noch gezieltere Initiativen und Aktivitäten braucht, den gesetzlich festgelegten Anteil von 15 Prozent zu erreichen. Bei den FWDL ist der Hinweis darauf erforderlich, dass sich mit dem Wehrrechtsänderungsgesetz 2011 auch die strukturellen Vorgaben für den Umfang der FWDL geändert haben. Das Personalstrukturmodell 185 als zentrales Planungs- und Steuerungsinstrument für die Ausplanung der Dienstposten sah ab dem Jahr 2012 nur noch ein jährliches Soll von 12.500 FWDL vor. Dies erklärt die erhebliche Verringerung der Umfangszahlen bei den FWDL beim Blick auf die Jahre 2011 und 2012. Das Wehrrechtsänderungsgesetz 2011 erlaubte es ab dem 1. Juli 2011 erstmals Frauen, freiwilligen Wehrdienst zu leisten. Besonders erfreulich ist, dass sich die Zahl freiwilligen Wehrdienst leistenden Frauen signifikant von 160 im Jahr 2011 auf 815 im Jahr 2014 erhöht hat. Ein Beleg dafür, dass dieses freiwillige Engagement für Staat und Gesellschaft in der Bundeswehr auch für junge Frauen hochattraktiv ist. Nicht zu unterschätzen ist dieses Potenzial für die Gewinnung von Soldatinnen auf Zeit. So wurden von den im Jahr 2011 in die Bundeswehr eingetretenen 224 weiblichen FWDL 69 in das Dienstverhältnis einer Soldatin auf Zeit übernommen, was einer Quote von 30,8 Prozent entspricht. Die Übernahmequote bezogen auf das Berichtsjahr 2012 lag bei 30,9 Prozent (754 FWDL zu 233 Übernahmen) und im Berichtsjahr 2013 bei 28,06 Prozent (816 FWDL zu 229 Übernahmen). Von den 1.266 im Jahr 2014 die Bundeswehr eingetretenen weiblichen FWDL konnten 148 zur Soldatin auf Zeit übernommen werden (Übernahmequote 11,7 Prozent).

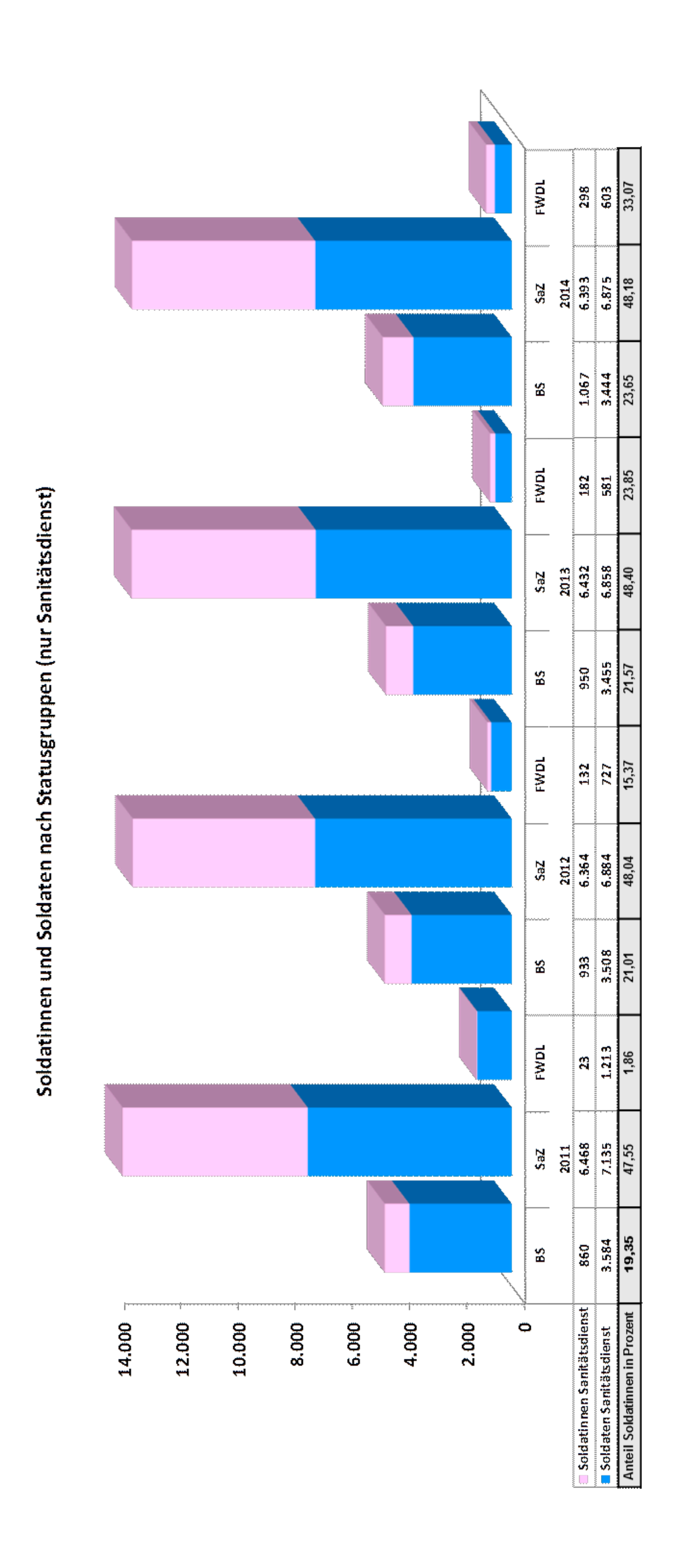
Abbildung 4


Soldatinnen und Soldaten nach Statusgruppen (ohne Sanitätsdienst)
120.000
100.000
80.000
60.000
40.000
20.000
0
BS SaZ FWDL BS SaZ FWDL BS SaZ FWDL BS SaZ FWDL
2011 2012 2013 2014
Soldatinnen ohne Sanitätsdienst 644 9.817 160 751 9.849 482 778 9.597 610 918 9.424 815
Soldaten ohne Sanitätsdienst 51.033 106.151 18.195 49.737 102.642 9.809 48.103 99.113 7.385 47.033 95.760 7.588
Anteil Soldatinnen in Prozent 1,25 8,47 0,87 1,49 8,76 4,68 1,59 8,83 7,63 1,91 8,96 9,70

Die Unterrepräsentanz der Soldatinnen auf Zeit in der Laufbahn des Sanitätsdienstes ist nahezu beseitigt.

Der Anteil der Soldatinnen in der Laufbahn des Sanitätsdienstes über alle Statusgruppen hinweg hat sich im Berichtszeitraum von 38,12 auf 41,53 Prozent erhöht (Abbildung 5). Damit einher geht eine Steigerung des Anteils an Berufssoldatinnen von 19,35 Prozent (absolut 860) im Jahr 2011 auf 23,65 Prozent (absolut 1.067) im Jahr 2014. In der Statusgruppe der Soldatinnen auf Zeit hat sich der prozentuale Anteil auf 48,18 Prozent erhöht (47,55 Prozent im Dezember 2011). Damit ist vor dem Hintergrund des gesetzlich festgelegten Wertes von 50 Prozent in dieser Statusgruppe die Unterrepräsentanz nahezu beseitigt. Erfreulich ist auch hier die positive Entwicklung bei den FWDL. Beginnend ab der zweiten Jahreshälfte haben im Jahr 2011 23 Frauen von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Im Dezember 2014 leisteten 298 Soldatinnen in diesem Status Dienst in der Laufbahn des Sanitätsdienstes, was einer Quote von 33,07 Prozent entspricht.

Abbildung 5



	2011 BS	2011 SaZ	2011 FWDL	2012 BS	2012 SaZ	2012 FWDL	2013 BS	2013 SaZ	2013 FWDL	2014 BS	2014 SaZ	2014 FWDL
Soldatinnen Sanitätsdienst	860	6.468	23	933	6.364	132	950	6.432	182	1.067	6.393	298
Soldaten Sanitätsdienst	3.584	7.135	1.213	3.508	6.884	727	3.455	6.858	581	3.444	6.875	603
Anteil Soldatinnen in Prozent	19,35	47,55	1,86	21,01	48,04	15,37	21,57	48,40	23,85	23,65	48,18	33,07

3. Laufbahnen

In den Laufbahnen des Truppendienstes und des Sanitätsdienstes sind die prozentualen Zuwächse am auffälligsten.

Die Daten in diesem Abschnitt geben einen Überblick über die Entwicklung der Anteile der Soldatinnen in den einzelnen Laufbahnen (Abbildung 6). Die Verringerung der Personalstärken im Berichtszeitraum über die Laufbahnen hinweg spiegelt die im Zuge der Neuausrichtung der Bundeswehr vorgesehene Verschlankung des Personalkörpers wider. Demgegenüber hat sich der Anteil der Soldatinnen in nahezu allen Laufbahnen weiter erhöht. Eine Ausnahme bildet lediglich die Laufbahn des allgemeinen Fachdienstes, in der der weibliche Anteil in absoluten Zahlen zurückgegangen ist. In den Laufbahnen des Truppendienstes und des Sanitätsdienstes sind die prozentualen Zuwächse am auffälligsten (Truppendienst 2,20 Prozent, Sanitätsdienst 3,41 Prozent). Der Anteil an Soldatinnen in der Laufbahn des Sanitätsdienstes liegt mit 41,53 Prozent erwartungsgemäß am nächsten an der gesetzlich normierten Grenze zur Unterrepräsentanz von 50 Prozent. Aber auch die Zahlen in den Laufbahnen des Militärmusikdienstes und des Geoinformationsdienstes der Bundeswehr liegen greifbar nahe an der hierfür geltenden Grenze von 15 Prozent. In allen anderen Laufbahnen gilt es, diesen gesetzlich festgelegten Wert mit allen Anstrengungen so bald wie möglich zu erreichen. Dies gilt insbesondere für den militärfachlichen Dienst. Bei dieser Laufbahn handelt es sich allerdings um eine Aufstiegslaufbahn, die nach den im Berichtszeitraum geltenden laufbahnrechtlichen Regelungen zunächst eine siebenjährige Dienstzeit in der Laufbahngruppe der Unteroffiziere voraussetzte und nach einer entsprechenden Auswahl zusätzlich eine dreijährige Ausbildung erfordert. Dies erklärt vor dem Hintergrund der Öffnung aller Laufbahnen für Frauen im Jahr 2001 den noch auffallend geringen weiblichen Anteil (2,42 Prozent) in dieser Laufbahn.

Abbildung 6

Prozentanteil Soldatinnen in den Laufbahnen

Laufbahnen		Truppendienst	Allgemeiner Fachdienst	Militärfachlicher Dienst (Offiziere)	Sanitätsdienst	Militärmusikdienst	Geoinformationsdienst der Bundeswehr
Dezember 2011	Gesamt	94.661	78.858	10.858	19.283	1.043	580
	Soldatinnen	4.161	6.123	152	7.351	127	58
	Prozent	***4,40 %***	***7,76 %***	***1,40 %***	***38,12 %***	***12,18 %***	***10,0 %***
Dezember 2012	Gesamt	86.212	74.739	10.730	18.548	1.001	588
	Soldatinnen	4.735	5.980	175	7.429	127	65
	Prozent	***5,49 %***	***8,0 %***	***1,63 %***	***40,05 %***	***12,69 %***	***11,05 %***
Dezember 2013	Gesamt	82.652	70.960	10.401	18.458	984	589
	Soldatinnen	5.027	5.553	206	7.564	131	68
	Prozent	***6,08 %***	***7,83 %***	***1,98 %***	***40,98 %***	***13,31 %***	***11,54 %***
Dezember 2014	Gesamt	82.851	66.944	10.243	18.680	890	610
	Soldatinnen	5.467	5.237	248	7.758	129	76
	Prozent	***6,60 %***	***7,82 %***	***2,42 %***	***41,53 %***	***14,49 %***	***12,46 %***

4. Militärische und zivile Organisationsbereiche

Aufgrund der Neuausrichtung der Bundeswehr sind für den Berichtszeitraum neben den militärischen Organisationsbereichen erstmals die neu strukturierten zivilen Organisationsbereiche zu betrachten. Die strukturellen und organisatorischen Veränderungen von der bisherigen Territorialen Wehrverwaltung hin zur neuen Bundeswehrverwaltung erfolgten beginnend mit der Neuaufstellung der jeweiligen Bundesoberbehörden (Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr, Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung und Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen) ab dem Jahr 2012. Zahlenmaterial steht daher erst ab diesem Jahr zur Verfügung. Die Personalumfänge in den Organisationsbereichen in den Jahren 2012 und 2014 sind den Abbildungen 7 und 8 zu entnehmen. Den Entwicklungen der Anteile der Soldatinnen in den militärischen Organisationsbereichen Heer (H), Luftwaffe (Lw), Marine (M), Streitkräftebasis (SKB) und im Zentralen Sanitätsdienst der Bundeswehr (ZSanDstBw) sind keine Besonderheiten zu entnehmen. Der Anteil der Soldatinnen war im ZSanDstBw mit 37,09 Prozent im Jahr 2014 erwartungsgemäß am höchsten.

Für den Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg) erklärt sich der geringe Anteil an Soldatinnen dadurch, dass hier überwiegend Stellen ab Referentenebene (Dienstgrad Oberstleutnant/Fregattenkapitän) aufwärts ausgebracht sind. Da die ersten Soldatinnen, die nicht als Seiteneinsteigerinnen eingestellt wurden, allein aus laufbahnrechtlichen Gründen nicht vor dem 1. Juli 2017 zum Oberstleutnant/Fregattenkapitän befördert werden können, ist eine Verwendung im Bundesministerium der Verteidigung derzeit noch hauptsächlich Soldatinnen der Laufbahn des Sanitätsdienstes vorbehalten. Verwendungen mit einem entsprechenden Anforderungsprofil sind jedoch nur im geringen Umfang zu besetzen.

Bedingt durch die Neuaufstellung bzw. -strukturierung waren im Organisationsbereich Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen (IUD) im Jahr 2012 noch sehr wenige Soldaten und noch keine Soldatinnen eingesetzt. Im Jahr 2014 betrug der Anteil der Soldatinnen aber bereits 13,22 Prozent. Der auffallend geringe Anteil der Soldatinnen im Organisationsbereich Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung (AIN) ist den überwiegend technischen Verwendungen in diesem Bereich geschuldet. Der hohe Bedarf der Streitkräfte an Ingenieurwissenschaften und technischen Verwendungen wurde und wird von Frauen unverändert kaum nachgefragt. Frauen strebten in erster Linie eine Tätigkeit im Sanitätsdienst, im Stabsdienst und im Versorgungsdienst an. Diese Schwerpunktsetzung rechtfertigt die Prognose, dass die Grenze zur Unterrepräsentanz im Organisationsbereich AIN eher schwerer zu erreichen sein wird. Der schon im Jahr 2012 vergleichsweise günstige Prozentwert im Organisationsbereich Personal (Pers) – Anteil Soldatinnen: 13,37 Prozent – resultiert aus der Tatsache, dass bereits in den Vorgängerdienststellen (ehemaliges Personalamt der Bundeswehr und ehemalige Stammdienststellen der Teilstreitkräfte) überwiegend frauenaffine Verwendungen im Stabsdienst mit Soldatinnen besetzt waren.

5. Entwicklung in den Führungsverwendungen

In der Besoldungsgruppe A14 in der Laufbahn des Sanitätsdienstes ist die gesetzlich normierte Grenze zur Unterrepräsentanz bereits überschritten.

Ein nicht unwesentliches Indiz für den Grad der Umsetzung gleichstellungsrechtlicher Vorgaben ist unter anderem auch die Entwicklung des Anteils von Soldatinnen in Funktionen mit Leitungs- oder Führungsaufgaben. Eine Auswertung des verfügbaren Zahlenmaterials unter diesem Aspekt ist für den Berichtszeitraum jedoch noch nicht möglich. Nach dem Verständnis im militärischen Sprachgebrauch ist der Begriff „Führungsverwendung“ von der konkreten Verantwortung in der Führung von Menschen abhängig. Neben den klassischen Verwendungen mit Disziplinarbefugnis (z. B. Kompaniechefin oder Kompaniechef oder auch Bataillonskommandeurin oder Bataillonskommandeur) könnten darunter auch Verwendungen als Zugführerin oder Zugführer verstanden werden. Sollte unter dieser Definition die Verantwortung für Menschen (bis hin zum Einsatz von Gesundheit und Leben) und Material verstanden werden, könnte man im militärischen Bereich sogar Ebenen unterhalb einer Zugführerin oder eines Zugführers, beispielsweise als Gruppenführerin oder Gruppenführer, verstehen. Vor diesem Hintergrund ist der Begriff „Führungsverwendung“, der zudem mit Blick auf ein bundeswehrgemeinsames Verständnis auch entsprechende Verwendungen für Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte umfassen müsste, bisher nicht konkret definiert. Hilfsweise kann hier also nur der Blick auf ausgewählte Besoldungsgruppen näherungsweise Aufschluss über die Entwicklung des weiblichen Anteils in Funktionen mit Leitungs- oder Führungsaufgaben geben. Dazu werden im Folgenden die Besoldungsgruppen A 11/A 12, A 14/A 15, A 16/B 3 und B 6 und höher näher betrachtet, da sich in diesen

Besoldungsgruppen Verwendungen befinden, die – ohne einer konkreten Definition vorzugreifen – unstreitig als Führungsverwendung gelten (so z. B. Kompaniechefin oder Kompaniechef, Bataillonskommandeurin oder Bataillonskommandeur).

Abbildung 9 zeigt zunächst die Anzahl der Soldatinnen und Soldaten in den ausgewählten Besoldungsgruppen außerhalb des Sanitätsdienstes. Der Anteil der Soldatinnen in den Besoldungsgruppen A 11/A 12 und A 14/A 15 hat sich im Berichtszeitraum mehr als verdoppelt. Dass Frauen erst am 1. Januar 2001 Zugang zu allen Laufbahnen in der Bundeswehr erhielten, ist in Verbindung mit den laufbahnrechtlichen Vorgaben Grund dafür, dass bisher noch keine Soldatinnen in die Besoldungsgruppen A 16/B 3 und höher gefördert werden konnten. Die ersten Soldatinnen, die nicht als Seiteneinsteigerinnen eingestellt wurden, können allein aus laufbahnrechtlichen Gründen nicht vor dem 1. Juli 2017 zum Oberstleutnant/Fregattenkapitän (Besoldungsgruppen A 14/A 15) befördert werden. Ob dieser Umstand die Unterrepräsentanz von Frauen in den dargestellten übrigen Besoldungsgruppen ausreichend begründen kann, ist jedoch zu hinterfragen. Zudem können die Zahlen auch nicht belegen, ob und inwieweit sich die Karrieren von Soldatinnen und Soldaten bis zur Ebene A 11/A 12 chancengerecht entwickelt haben. Künftige Aufgabe muss es daher sein, beispielsweise die gendergerechte Anwendung der Beurteilungsbestimmungen konsequent durchzusetzen wie auch die Frage zu beantworten, ob die geltenden Aufstiegsbedingungen möglicherweise die Karriere für Frauen in Uniform behindern.

Abbildung 9

Prozentanteil Soldatinnen in ausgewählten Besoldungsgruppen (ohne Sanitätsdienst)

Besoldungsgruppen		**A 11/A 12** [1]	**A 14/A 15** [2]	**A 16/B 3** [3]	**B 6 und höher** [4]
Dezember 2011	Soldaten	10.035	7.100	1.018	186
	Soldatinnen	201	15	0	0
	Prozent	***1,96 %***	***0,21 %***	***0 %***	***0 %***
Dezember 2012	Soldaten	9.892	7.095	991	182
	Soldatinnen	312	18	0	0
	Prozent	***3,06 %***	***0,25 %***	***0 %***	***0 %***
Dezember 2013	Soldaten	9.603	7.023	996	178
	Soldatinnen	421	28	0	0
	Prozent	***4,20 %***	***0,40 %***	***0 %***	***0 %***
Dezember 2014	Soldaten	9.686	7.039	1.010	185
	Soldatinnen	497	30	0	0
	Prozent	***4,88 %***	***0,42 %***	***0 %***	***0 %***

[1] Ebene Hauptmann/Kapitänleutnant (z. B. Kompaniechefin bzw. Kompaniechef)
[2] Ebene Oberstleutnant/Fregattenkapitän (z. B. Bataillonskommandeurin bzw. Bataillonskommandeur)
[3] Ebene Oberst/Kapitän zur See (z. B. Regimentskommandeurin bzw. Regimentskommandeur)
[4] Generals-/Admiralsebene

Die folgende Abbildung 10 zeigt die entsprechenden Zahlen für den Bereich des Sanitätsdienstes. Erfreulich ist hier, dass in der Besoldungsgruppe A 14 die gesetzlich normierte Grenze zur Unterrepräsentanz im gesamten Berichtszeitraum deutlich überschritten wurde. Die Einstellung der ersten Sanitätsoffizieranwärterinnen in die Bundeswehr bereits im Jahr 1989 ist ausschlaggebend für diese Entwicklung. Der im Vergleich auffällige Rückgang des weiblichen Anteils ab der Besoldungsgruppe A 15 untermauert die bereits dargestellte Notwendigkeit. Dabei muss auch die Frage im Mittelpunkt stehen, was Frauen daran hindert, die Schwelle zur Übernahme in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin und damit für eine weitere Förderung bis in die Ebene A 15 und darüber hinaus zu überwinden.

Abbildung 10

Prozentanteil Soldatinnen in ausgewählten Besoldungsgruppen (nur Sanitätsdienst)

Besoldungsgruppen		A 14 [1]	A 15 [2]	A 16/B 3 [3]	B 6 und höher [4]
Dezember 2011	Soldaten	550	838	213	15
	Soldatinnen	702	177	8	1
	Prozent	***56,07 %***	***17,44 %***	***3,62 %***	***6,25 %***
Dezember 2012	Soldaten	558	824	208	18
	Soldatinnen	722	184	9	1
	Prozent	***56,41 %***	***18,25 %***	***4,15 %***	***5,26 %***
Dezember 2013	Soldaten	597	810	215	19
	Soldatinnen	794	199	10	1
	Prozent	***57,08 %***	***19,72 %***	***4,44 %***	***5,0 %***
Dezember 2014	Soldaten	631	813	227	17
	Soldatinnen	843	212	13	1
	Prozent	***57,19 %***	***20,68 %***	***5,42 %***	***5,56 %***

[1] Ebene Oberstabsarzt
[2] Ebene Oberfeldarzt/Flottillenarzt
[3] Ebene Oberstarzt/Flottenarzt
[4] General-/Admiralarztebene

E. Einzelbereiche

1. Leitprinzip „Gender Mainstreaming“

§ 2 Absatz 1 SGleiG verpflichtet alle Soldatinnen und Soldaten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Gemäß § 2 Absatz 2 SGleiG ist die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststellen zu berücksichtigen. Diese Verpflichtung wird durch geeignete Maßnahmen in der Ausbildung befördert.

So wurde an den Ausbildungseinrichtungen des Heeres das Leitprinzip „Gender Mainstreaming“ in den Laufbahnlehrgängen der Offiziere und Unteroffiziere integrativ vermittelt.

In der Luftwaffe war der Aspekt der „Gender-Ausbildung“ mit entsprechenden Anteilen in den Laufbahnlehrgängen der Offiziere und Unteroffiziere integriert. Bei der Neugestaltung und Neuausrichtung der Lehrgänge und Ausbildungen wurde diese Thematik auf ganzheitliche und kompetenzorientierte Ausbildungsabschnitte in den Lehrgängen implementiert. Die Offizierschule der Luftwaffe verfolgte beispielsweise beim Themenkomplex „Gender Mainstreaming“ das Ziel, die Betroffenheit der Lehrgangsteilnehmenden zu steigern. Daher wurde das Thema während eines Lehrgangs wiederholt in verschiedenen Modulen (unter anderem Gender Mainstreaming, Innere Führung, Menschenführung) aufgenommen. Hierbei stand aufgrund der kompetenzorientierten Ausbildung das Anwenden in verschiedenen Situationen im Vordergrund.

In der Marine wurde der Themenkomplex „Gleichstellung“ unter anderem in den Lehrgängen für Einheitsführerinnen und Einheitsführer sowie Kommandeurinnen und Kommandeure als auch in der Ausbildung der Offizieranwärterinnen und Offizieranwärter unterrichtet. Das Thema ist auch in die Bootsmannausbildung integriert.

Im Kommandobereich des Zentralen Sanitätsdienstes der Bundeswehr wurden in den Laufbahnlehrgängen der Offiziere und Unteroffiziere sowie in den Lehrgängen für Einheitsführerinnen und Einheitsführer und Kommandeurinnen und Kommandeure Ausbildungsziele aus dem Bereich „Gendertraining“ erfolgreich implementiert. Die Notwendigkeit zur Öffnung der Streitkräfte für Frauen, der Abbau von Vorurteilen gegenüber Soldatinnen, die Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Unterschiede von Soldatinnen und Soldaten in Füh-

rungspositionen und die Anwendung einer zeitgemäßen Menschenführung unter Gleichstellungsaspekten als zentrale Aufgabe der Vorgesetzten wurden hierbei ebenso vermittelt. Das Handeln nach den Grundsätzen der Inneren Führung und eine Förderung der Zusammenarbeit im Team sind weitere wesentliche Kernaspekte, die dort vermittelt wurden.

Auch das Zentrum Innere Führung hat das Leitprinzip Gender Mainstreaming im Berichtszeitraum kontinuierlich in den Pflichtlehrgängen für Kommandeurinnen und Kommandeure und Einheitsführerinnen und Einheitsführer sowie in den Aus- und Fortbildungslehrgängen für militärische Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsvertrauensfrauen thematisiert. Entsprechende Unterrichtsmodule wurden und werden weiterhin durchgeführt. Modernisierte Lehrmethoden und aktuelle Neugestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich der Lehrgangsabläufe werden den Erfolg zukünftig noch befördern.

Bis zum Jahr 2011 wurde zudem am Zentrum Innere Führung jährlich das Multiplikatorenausbildungsprogramm „Partnerschaftlich Handeln“ durchgeführt. Dieses Seminar diente dazu, zur Reflexion über das Miteinander von Soldatinnen und Soldaten im alltäglichen Dienst anzuregen, die rechtlichen Grundlagen zu den Themen Gleichstellung, sexuelle Belästigung sowie Vereinbarkeit von Familie und Dienst zu vermitteln, ein Netzwerk für den kontinuierlichen Erfahrungs- und Informationsaustausch aufzubauen und zu fördern sowie eine Plattform zur Klärung konkreter Problemstellungen aus dem eigenen Dienstalltag zu bieten. Aufgrund strukturell bedingter fortwährender Minderauslastung wurde der Lehrgang seit 2012 nicht mehr durchgeführt. Es ist aber beabsichtigt, dieses Seminar mit modernisierten Inhalten künftig wieder anzubieten.

Die Erfahrungen aus den genannten Lehrgängen zeigen, dass das Leitprinzip Gender Mainstreaming zwar keine Unbekannte im Dienstalltag, militärisch wie zivil, mehr darstellt, jedoch weiterhin ein polarisierendes Thema ist. Immer wieder äußerten Soldaten aber auch Soldatinnen, sie seien „des Themas überdrüssig“. Die kritisch eingestellten Soldatinnen empfanden es beispielsweise als nicht integrationsfördernd, dass immer wieder das Geschlecht diskutiert und sie als Vertreterinnen einer Minderheit in der Bundeswehr in den Mittelpunkt gestellt würden.

Im Zusammenhang mit dem Leitprinzip wird das Thema „Integration von Frauen in die Bundeswehr“ seit vielen Jahren wissenschaftlich begleitet. Schon im März 2008 wurde dazu die Studie „Truppenbild mit Dame“[2] des damaligen Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr veröffentlicht. Die aktuelle Studie „Truppenbild ohne Dame?“[3] des Zentrums für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr aus dem Frühjahr 2014 knüpft daran an und stellt einen weiteren Untersuchungsschritt im Rahmen des Dauerprojekts der sozialwissenschaftlichen Begleitung der Integration von Frauen in die Bundeswehr dar. Die Studie lässt in der Entwicklung einiger Items auf eine Verbesserung des Integrationsklimas schließen. Gleichwohl werden aber auch Entwicklungen aufgezeigt, die auf eine „Eintrübung des Integrationsklimas“ im Hinblick auf Frauen in den Streitkräften hinweisen. So ist beispielsweise die Skepsis der Männer gegenüber Frauen in Vorgesetztenfunktionen gewachsen und mehr Soldaten glauben, dass Frauen zu positiv bewertet werden oder bessere Karrierechancen hätten.

Das Bundesministerium der Verteidigung hat die Studie zum Anlass genommen, die Ergebnisse im Rahmen des Symposiums „Soldatinnen in der Bundeswehr – Integrationsklima und Perspektiven“, das vom 10. bis 11. Juli 2014 an der Führungsakademie der Bundeswehr durchgeführt wurde, näher zu beleuchten. Zum Teilnehmerkreis gehörten neben der Bundesministerin der Verteidigung Vertreterinnen und Vertreter des Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages, der Generalinspekteur der Bundeswehr, die Inspekteure der militärischen Organisationsbereiche, die Gleichstellungsbeauftragten des Bundesministeriums der Verteidigung und der militärischen Organisationsbereiche, Soldatinnen und Soldaten verbündeter Streitkräfte, Vertreterinnen großer Wirtschaftsunternehmen sowie renommierte Wissenschaftlerinnen. Während des Symposiums wurden die Erfahrungen und Erkenntnisse der Teilnehmenden zum Thema ausgetauscht und diskutiert. Im Ergebnis wurde das Zentrum Innere Führung mit der Konzeption und Entwicklung konkreter Maßnahmenpakete zur weiteren Integration von Soldatinnen in die Bundeswehr beauftragt. Das Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr wird die Ergebnisse des Symposiums in Form eines Sammelbandes dokumentieren und die sozialwissenschaftliche Begleitforschung zur Integration von Soldatinnen in die Bundeswehr fortsetzen.

[2] Kümmel, Gerhard: Truppenbild mit Dame – Eine sozialwissenschaftliche Begleituntersuchung zur Integration von Frauen in die Bundeswehr, Forschungsbericht Nr. 82, Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr, Strausberg, März 2008.

[3] Kümmel, Gerhard: Truppenbild ohne Dame? – Eine sozialwissenschaftliche Begleituntersuchung zum aktuellen Stand der Integration von Frauen in die Bundeswehr. Gutachten 1/2014, Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr, Strausberg, Januar 2014.

2. Personalgewinnung

Die Bundeswehr benötigte im Berichtszeitraum für ihre Regeneration jährlich rund 13.000 Soldatinnen und Soldaten auf Zeit sowie rund 12.000 FWDL. Sie ist damit einer der größten Arbeitgeber Deutschlands und bedarf dieses Personals, um ein breites Aufgabenspektrum abzudecken. So benötigt sie beispielsweise das Know-How eines Logistikunternehmens, einer Reederei, einer Bildungseinrichtung, eines Krankenhauses oder eines politikwissenschaftlichen Think-Tanks. Daran wird deutlich, dass der Arbeitgeber Bundeswehr ein breites, abwechslungsreiches und attraktives Arbeitsplatz- und Ausbildungsangebot zur Verfügung stellt, ob in technischen oder nicht-technischen Verwendungen, ob an Land, auf See oder in der Luft, ob auf Ebene Gehilfe, Fachkraft, Spezialist oder Experte. Die Angebote stehen dabei Frauen wie Männern gleichermaßen offen. Die Karriereberatung berät jede Bewerberin und jeden Bewerber entsprechend ihrer bzw. seiner Interessen und Qualifikationen umfassend über die jeweiligen Karrieremöglichkeiten.

Bezüglich einer avisierten militärischen Verwendung in der Bundeswehr divergierten die Interessen zwischen Frauen und Männern. Frauen strebten in erster Linie eine Tätigkeit im Sanitätsdienst, im Stabsdienst und im Versorgungsdienst an, während sich Männer bevorzugt für die Kampftruppe, technische Verwendungen und den Stabsdienst bewarben. Diese sich unterscheidende Schwerpunktsetzung spiegelt sich auch bezüglich des Interesses für eine Ausbildung in der Bundeswehr mit Studium wider. Bewerberinnen fokussierten in erster Linie auf geisteswissenschaftliche Studiengänge (unter anderem Psychologie, Bildungs- und Erziehungswissenschaften, Sportwissenschaft). Verwendungen in den Streitkräften mit technischem oder ingenieurwissenschaftlichem Anforderungsprofil wurden von Frauen unverändert kaum nachgefragt. Bei Männern war das Interesse an den verschiedenen Fachrichtungen ausgewogen, unter anderem lag hier ein Schwerpunkt auf den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen. Diese nicht neue Erkenntnis spiegelt den Sachstand auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Deutschland wider. Trotz zahlreicher Initiativen im „MINT[4]-Bereich“ steigt der Frauenanteil in MINT-Studienfächern und technischen Ausbildungsberufen nur langsam an oder stagniert weiterhin. Da jedoch Einplanungen und in der Folge die konkrete Einstellung von Bewerberinnen nur dann erfolgen können, wenn es gelingt, Wunsch und Eignung der Bewerberinnen mit dem Bedarf des Arbeitgebers Bundeswehr in Übereinstimmung zu bringen, führte eine Selbstbeschränkung der Frauen auf wenige Verwendungsbereiche zwangsläufig dazu, dass sie vor allem untereinander in Konkurrenz um die vorhandenen Einstellungsmöglichkeiten standen.

Frauen stellen nicht nur aufgrund der rechtlichen Vorgaben des SGleiG eine wichtige Zielgruppe für die Personalgewinnung der Bundeswehr dar. Insbesondere die demografische Entwicklung in Deutschland macht es auch für die Bundeswehr als Arbeitgeber zwingend erforderlich, das Potenzial der Frauen auch in Zukunft nicht ungenutzt zu lassen. Berechnungen des statistischen Bundesamtes zufolge stellen Frauen gegenwärtig und auch perspektivisch rund 50 Prozent der 18-Jährigen mit deutscher Staatsangehörigkeit.

Die Kommunikation der Arbeitsplatz- und Ausbildungsangebote ging daher im Berichtszeitraum einher mit einer Stärkung der Wahrnehmung der Bundeswehr als attraktiver Arbeitgeber (Employerbranding) unter besonderer Berücksichtigung auch der Thematik „Soldatin“ in der Bundeswehr. Die Adressierung der Zielgruppen erfolgte dabei zielgerichtet durch eine geschlechterparitätische Protagonistenauswahl, Bildgestaltung der personalwerblichen Mittel oder durch die Schaltung personalwerblicher Maßnahmen in Medien und Werbemittelträgern (breiter Marketingmix). Mit Blick auf die Zielgruppe der Frauen wurden zudem mit der Präsenz bei besonders frauenaffinen Veranstaltungen weitere Kanäle geöffnet. Und auch in der direkten Kommunikation wurde der Anteil von Frauen im Betrachtungszeitraum weiter erhöht. So beträgt er unter anderem in der Karriereberatung rund ein Fünftel und in der militärischen Prüfgruppe am Assessmentcenter für Führungskräfte beim Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr rund ein Drittel.

---

[4] Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik.

2.1. Aufkommen an Bewerbungen

Der Anteil an Frauen bei den Bewerbungen lag in den Jahren 2011 bis 2013 laufbahngruppenübergreifend konstant bei rund 14 Prozent und bei rund 15 Prozent im Jahr 2014. Bei den Einplanungen[5] ist der Anteil der Frauen im Berichtszeitraum sukzessive angewachsen. Anzumerken ist in diesem Zusammenhang, dass die gewünschten Bewerbungs- und Einstellungsquoten in der Laufbahngruppe der Offiziere bereits erreicht werden konnten, während dies in den Laufbahngruppen der Unteroffiziere und insbesondere der Mannschaften noch nicht der Fall ist. Das konkrete Aufkommen an Bewerbungen ist den nachstehenden Abbildungen 11 bis 13 zu entnehmen.

Abbildung 11

Bewerbungen für die Laufbahngruppe der Offiziere

2011						
	Heer	**Luftwaffe**	**Marine**	**Gesamt**	**Sanitätsdienst**	**Streitkräfte**
Männer	3134	2446	737	6317	643	6960
Frauen	598	472	203	1273	879	2152
Gesamt	3732	2918	940	7590	1522	9112
Frauenanteil	***16 %***	***16 %***	***22 %***	***17 %***	***58 %***	***24 %***
2012						
	Heer	**Luftwaffe**	**Marine**	**Gesamt**	**Sanitätsdienst**	**Streitkräfte**
Männer	3978	2336	629	6943	917	7860
Frauen	637	429	155	1221	927	2148
Gesamt	4615	2765	784	8164	1844	10008
Frauenanteil	***14 %***	***16 %***	***20 %***	***15 %***	***50 %***	***21 %***
2013						
	Heer	**Luftwaffe**	**Marine**	**Gesamt**	**Sanitätsdienst**	**Streitkräfte**
Männer	3984	2381	712	7077	1134	8211
Frauen	693	549	190	1432	1156	2588
Gesamt	4677	2930	902	8509	2290	10799
Frauenanteil	***15 %***	***19 %***	***21 %***	***17 %***	***50 %***	***24 %***
2014						
	Heer	**Luftwaffe**	**Marine**	**Gesamt**	**Sanitätsdienst**	**Streitkräfte**
Männer	4006	2350	742	7098	1358	8456
Frauen	716	503	189	1408	1301	2709
Gesamt	4722	2853	931	8506	2659	11165
Frauenanteil	***15 %***	***18 %***	***20 %***	***17 %***	***49 %***	***24 %***

5 Die Personalgewinnung endet im militärischen Bereich mit der Einplanung (nicht mit der Einstellung) der bzw. des Betroffenen.

Abbildung 12

Bewerbungen für die Laufbahngruppen der Unteroffiziere und Mannschaften

2011						
	Heer	**Luftwaffe**	**Marine**	**Gesamt**	**Sanitätsdienst**	**Streitkräfte**
Männer	19855	3583	2788	26226	1347	27573
Frauen	1824	617	328	2769	1743	4512
Gesamt	21679	4200	3116	28995	3090	32085
Frauenanteil	***8 %***	***15 %***	***11 %***	***10 %***	***56 %***	***14 %***
2012						
	Heer	**Luftwaffe**	**Marine**	**Gesamt**	**Sanitätsdienst**	**Streitkräfte**
Männer	16782	3077	3808	23667	1827	25494
Frauen	1339	436	399	2174	1875	4049
Gesamt	18121	3513	4207	25841	3702	29543
Frauenanteil	***7 %***	***12 %***	***9 %***	***8 %***	***51 %***	***14 %***
2013						
	Heer	**Luftwaffe**	**Marine**	**Gesamt**	**Sanitätsdienst**	**Streitkräfte**
Männer	16544	3184	3668	23396	1997	25393
Frauen	1267	382	337	1986	1725	3711
Gesamt	17811	3566	4005	25382	3722	29104
Frauenanteil	***7 %***	***11 %***	***8 %***	***8 %***	***46 %***	***13 %***
2014						
	Heer	**Luftwaffe**	**Marine**	**Gesamt**	**Sanitätsdienst**	**Streitkräfte**
Männer	16545	3365	3452	23362	2270	25632
Frauen	1337	410	357	2104	1985	4089
Gesamt	17882	3775	3809	25466	4255	29721
Frauenanteil	***7 %***	***11 %***	***9 %***	***8 %***	***47 %***	***14 %***

Abbildung 13

Bewerbungen der FWDL[6]

2013						
	Heer	**Luftwaffe**	**Marine**	**Gesamt**	**Sanitätsdienst**	**Streitkräfte**
Männer	12829	1520	1367	15716	780	16496
Frauen	1062	238	188	1488	506	1994
Gesamt	13891	1758	1555	17204	1286	18490
Frauenanteil	***8%***	***14%***	***12%***	***9%***	***39%***	***11%***
2014						
	Heer	**Luftwaffe**	**Marine**	**Gesamt**	**Sanitätsdienst**	**Streitkräfte**
Männer	11920	1470	1612	15002	887	15889
Frauen	1134	225	260	1619	700	2319
Gesamt	13054	1695	1872	16621	1587	18208
Frauenanteil	***9%***	***13%***	***14%***	***10%***	***44%***	***13%***

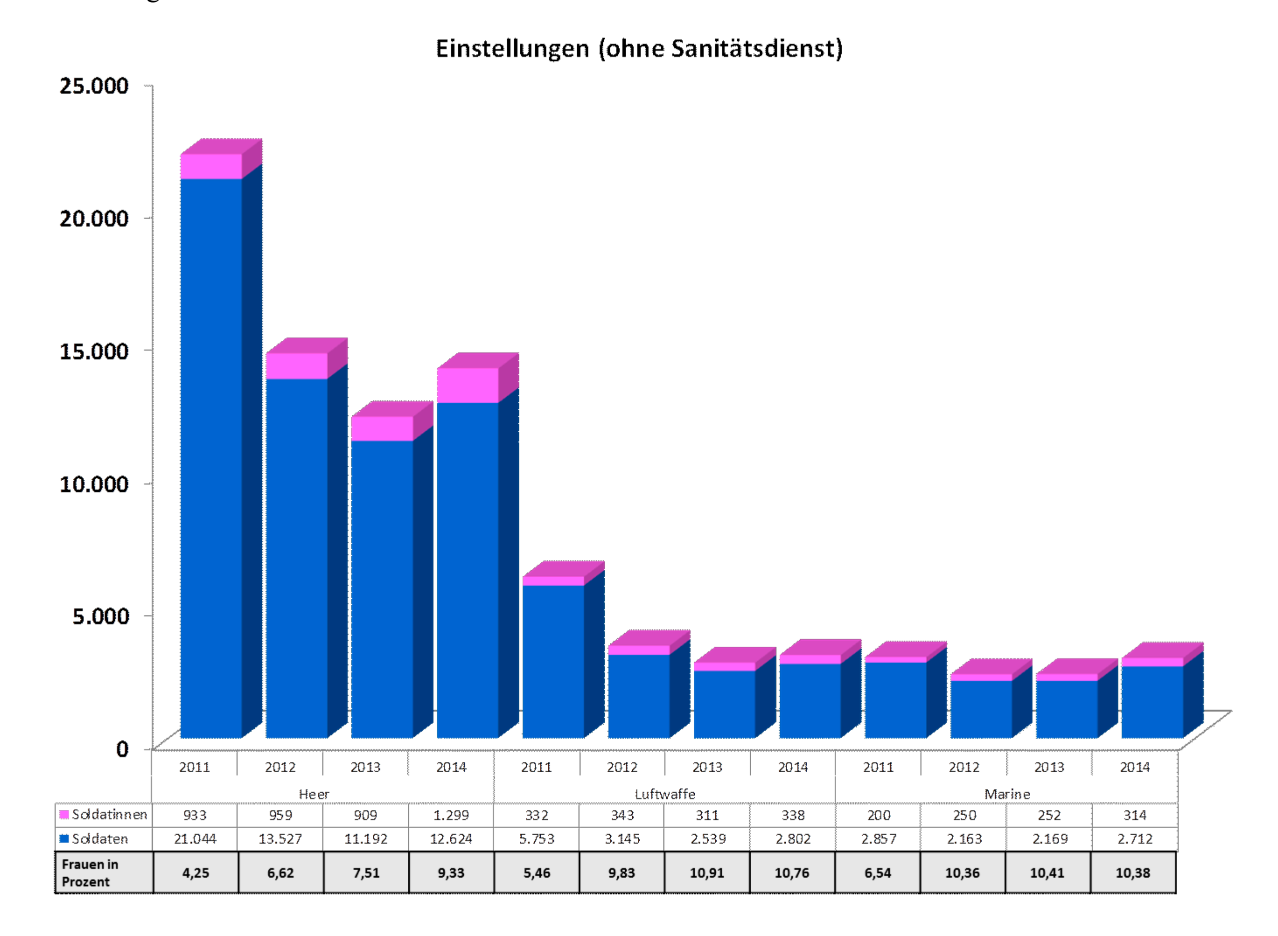
[6] Die entsprechenden Daten für FWDL stehen systembedingt erst ab dem Jahr 2013 zur Verfügung.

2.2. Einstellungen

Im Berichtszeitraum ist der Anteil der Frauen bei den Einstellungen deutlich angestiegen.

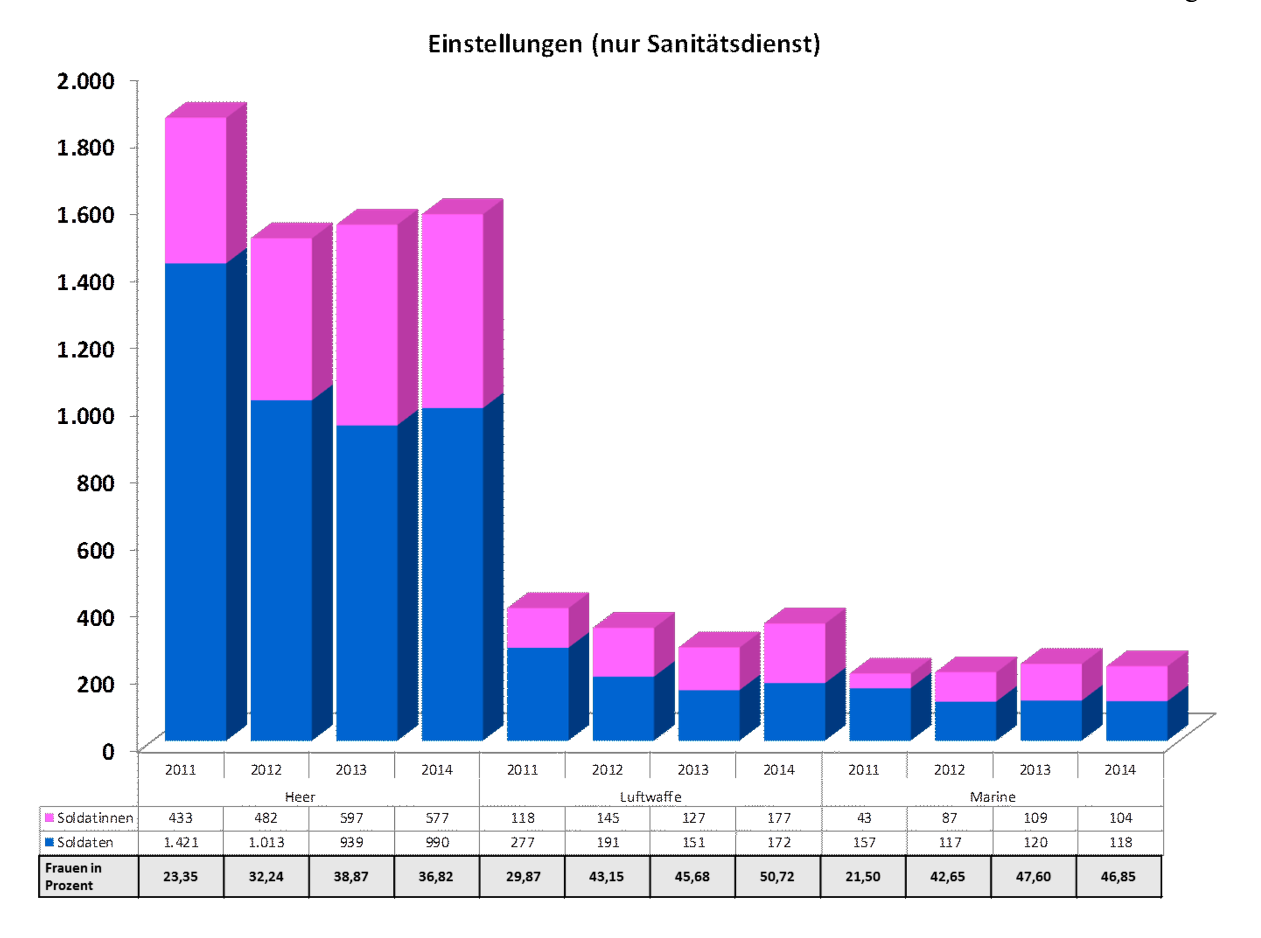
Die Einstellungszahlen im Berichtzeitraum zeigen die Abbildungen 14 und 15. Die Statistik macht deutlich, dass der prozentuale Frauenanteil bei den Einstellungen im Berichtszeitraum sowohl für Verwendungen in der Laufbahn des Sanitätsdienstes als auch für Verwendungen in den übrigen Laufbahnen über alle Uniformträgerbereiche hinweg zum Teil erheblich angestiegen ist.

Abbildung 14



	Heer 2011	Heer 2012	Heer 2013	Heer 2014	Luftwaffe 2011	Luftwaffe 2012	Luftwaffe 2013	Luftwaffe 2014	Marine 2011	Marine 2012	Marine 2013	Marine 2014
Soldatinnen	933	959	909	1.299	332	343	311	338	200	250	252	314
Soldaten	21.044	13.527	11.192	12.624	5.753	3.145	2.539	2.802	2.857	2.163	2.169	2.712
Frauen in Prozent	**4,25**	**6,62**	**7,51**	**9,33**	**5,46**	**9,83**	**10,91**	**10,76**	**6,54**	**10,36**	**10,41**	**10,38**

Abbildung 15



	Heer				Luftwaffe				Marine			
	2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014
Soldatinnen	433	482	597	577	118	145	127	177	43	87	109	104
Soldaten	1.421	1.013	939	990	277	191	151	172	157	117	120	118
Frauen in Prozent	**23,35**	**32,24**	**38,87**	**36,82**	**29,87**	**43,15**	**45,68**	**50,72**	**21,50**	**42,65**	**47,60**	**46,85**

3. Berufliche Entwicklung

3.1. Beförderungssituation

Dieser Abschnitt zeigt die Entwicklung der Umfangszahlen in den einzelnen Besoldungsgruppen auf und gibt einen Überblick über die Beförderungssituation.

Die Anteile der Soldatinnen (ohne Laufbahn des Sanitätsdienstes) in den einzelnen Besoldungsgruppen sind noch deutlich davon geprägt, dass Frauen erst im Jahr 2001 Zugang zu allen Laufbahnen erhielten. Auch wenn die statistische Aufbereitung der Zahlen offenlegt (Abbildungen 16 und 17), dass Soldatinnen in den einzelnen Besoldungsgruppen, gemessen am gesetzlich festgelegten Umfang von 15 Prozent, in allen Besoldungsgruppen daher noch unterrepräsentiert sind, konnten dennoch auch hier Fortschritte erreicht werden. So hat sich beispielsweise die Anzahl der Soldatinnen in der Besoldungsgruppe A 8 mit Amtszulage (Hauptfeldwebel/Haupt-bootsmann, Oberfähnrich) von 744 im Jahr 2011 auf 1.422 im Jahr 2014 nahezu verdoppelt. Evident ist auch der Anstieg des weiblichen Anteils in den Besoldungsgruppen A 10 (Oberleutnant/Oberleutnant zur See) bis A 11/A 12 (Hauptmann/Kapitänleutnant). Prozentual sind die Anteile im Berichtszeitraum von 7,86 Prozent auf 10,73 Prozent in der Besoldungsgruppe A 10 und von 2,11 Prozent auf 4,33 Prozent in der Besoldungsgruppe A 11 gestiegen. In der Besoldungsgruppe A 12 hat sich der Anteil der Soldatinnen sogar von 1,57 Prozent auf 6,16 Prozent erhöht. Der Anteil an Soldatinnen auf der Ebene der Stabsoffiziere ist noch überschaubar (43 im Jahr 2011 und 57 im Jahr 2014).

In der Laufbahn des Sanitätsdienstes hingegen sind die Zahlen weitaus erfreulicher (Abbildungen 18 und 19). In etlichen Besoldungsgruppen liegen die Anteile der Soldatinnen sehr nah an der Grenze zur Unterrepräsentanz, in einigen wurde diese Grenze bereits überschritten. So hat sich der Anteil der weiblichen Stabsoffiziere in den Besoldungsgruppen A 13 und A 14 (Stabsarzt/Oberstabsarzt) im Berichtszeitraum von 1.075 im Jahr 2011 (54,49 Prozent) auf 1.209 erhöht. Dies entspricht einem prozentualen Anteil von 56,55 Prozent. Der im Vergleich dazu geringe weibliche Anteil ab der Besoldungsgruppe A 15 untermauert nochmals die im Abschnitt D. 5. dargestellte Notwendigkeit für weitere Untersuchungen und initiative Maßnahmen.

Im vergangenen Berichtszeitraum kamen im Rahmen von Auswahlentscheidungen für Beförderungen und Einweisungen in höhere Besoldungsgruppen von Soldatinnen und Soldaten Fälle gleicher Qualifikation, in denen nach § 8 SGleiG zu entscheiden war, nur in geringem Umfang vor. In der Laufbahngruppe der Mannschaften beispielsweise war das Geschlecht als Stichauswahlkriterium im Jahr 2012 bei der Beförderung zum Dienstgrad Stabsgefreiter in lediglich 40 Fällen anzuwenden.

3.2. Übernahme zur Berufssoldatin bzw. zum Berufssoldaten

Bei der Auswertung der Daten zur Übernahme zum Berufsoffizier (Abbildungen 20 bis 23) fällt zunächst der Rückgang der Antragszahlen im Jahr 2014, insbesondere in den Uniformträgerbereichen Heer und Luftwaffe, auf. Dieser Umstand resultiert aus einer Änderung der Übernahmebedingungen, die ab dem Jahr 2014 forderten, dass zwei planmäßige Beurteilungen bei jeder Antragstellerin bzw. jedem Antragsteller vorliegen müssen. Dieses Erfordernis für die Antragstellung führte zu einem Rückgang der zu betrachtenden Antragstellerinnen bzw. Antragsteller bei den Heeresuniformträgern um 45 Prozent und bei der Luftwaffe um 30 Prozent. Unabhängig davon ist festzustellen, dass sich die Anzahl der Antragstellerinnen im Berichtszeitraum über alle Laufbahnen hinweg kontinuierlich erhöht hat. Bei den Soldaten blieben die Antragszahlen im Wesentlichen unverändert.

Die Übernahmequoten liegen im Schnitt deutlich über dem Anteil der Soldatinnen in der Bundeswehr und belegen das grundsätzlich hohe Potenzial der Soldatinnen. Dennoch fällt bei genauer Betrachtung auf, dass Frauen in den Auswahlkonferenzen grundsätzlich weniger erfolgreich abschneiden als Männer. In den Laufbahnen außerhalb des Sanitätsdienstes ist dieser Unterschied weniger ausgeprägt. So konnten beispielsweise im Jahr 2014 48,54 Prozent der Antragsteller, aber nur 41,18 Prozent der Antragstellerinnen in das Dienstverhältnis eines Berufsoffiziers übernommen werden. Evident sind die Zahlen bei den Offizieren in der Laufbahn des Sanitätsdienstes. Während hier im gleichen Jahr 65,08 Prozent aller Antragsteller in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten übernommen werden konnten, waren es bei den weiblichen Offizieren nur 38,81 Prozent.

Zur Evaluierung vor allem unter dem Aspekt der Förderung von Frauen in der Bundeswehr wurde im Jahr 2014 damit begonnen, systematisch mögliche Gründe für diese unterschiedlichen Übernahmequoten zu erfassen. Dabei wurden erstmals auch das Bewerbungspotenzial (Anzahl der möglichen Antragstellerinnen und Antragsteller), die Bewerberquote (Anzahl der Anträge bezogen auf die Anzahl der möglichen Antragstellungen) und die Potenzialausschöpfung (Anzahl der Übernahmen bezogen auf die Anzahl der möglichen Antragstellungen) ermittelt (Abbildung 23). Diese Untersuchungen haben erste Erkenntnisse ergeben, die aber nicht ausreichen, um die Gründe für die Unterschiede in den Übernahmequoten abschließend und bis in das letzte Detail offenzulegen. Es bedarf einer weiteren kontinuierlichen Untersuchung, um belastbare Erkenntnisse darüber zu gewinnen, warum Frauen im Verhältnis zu Männern weniger erfolgreich in den Auswahlkonferenzen abschneiden, um Maßnahmen zur Abhilfe zielgerichtet einzuleiten.

Bei den Unteroffizieren ist zunächst zu beachten (Abbildungen 24 bis 26), dass die Auswahlkonferenz im Jahr 2013 ausfiel und daher im Jahr 2014 erhöhte Werte sowohl für die Bewerbungen als auch für die Übernahmen zu verzeichnen sind. Für die Übernahme zum Berufsunteroffizier bewegte sich die Anzahl der Antragstellerinnen und Antragsteller im Berichtszeitraum laufbahnübergreifend auf nahezu gleichbleibendem Niveau mit leicht sinkender Tendenz.

Beachtenswert ist, dass bei den Übernahmequoten in der Laufbahn des Sanitätsdienstes im Berichtszeitraum regelmäßig mehr Soldatinnen als Soldaten zum Berufsunteroffizier übernommen werden konnten. So wurden beispielsweise im Jahr 2014 30,78 Prozent der Antragstellerinnen, aber nur 5,83 Prozent der Antragsteller in das Dienstverhältnis eines Berufsunteroffiziers übernommen. In den übrigen Laufbahnen bestanden hingegen keine signifikanten Unterschiede zwischen Soldatinnen und Soldaten bei den Übernahmequoten (im Jahr 2014: Männer 13,01 Prozent, Frauen 12,94 Prozent). Auch die für die Auswahl zur Übernahme in das Dienstverhältnis eines Berufsunteroffiziers ermittelten Zahlen sind Bestandteil der angesprochenen weiteren Untersuchungen.

3.3. Laufbahnwechsel

Allen Soldatinnen und Soldaten steht im Rahmen des beruflichen Aufstiegs grundsätzlich ein Laufbahnwechsel offen. Mit der am 1. Juli 2011 in Kraft getretenen Dritten Verordnung zur Änderung der Soldatenlaufbahnverordnung ist unter anderem auch die Laufbahndurchlässigkeit durch das Streichen von Höchstaltersgrenzen für Laufbahnwechsel verbessert worden. Dies könnte Ursache dafür sein, dass sich die Antragszahlen

der Soldatinnen und Soldaten für die im Folgenden dargestellten Laufbahnwechsel im Berichtszeitraum nahezu durchgehend erhöht haben. Laufbahnwechsel erfolgten auf Basis von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, nach festgelegten Kriterien und fanden ihre Grenzen am Bedarf, der sich an dem jeweils geltenden Personalstrukturmodell zu orientieren hatte.

Die Abbildungen 27 bis 30 zeigen die Zahlen der Laufbahnwechsel von der Laufbahngruppe der Mannschaften in die Laufbahngruppe der Unteroffiziere sowie von den Fachunteroffizieren zu den Feldwebeln. Die Antragszahlen für diese Wechsel stehen systembedingt nur für die Jahre 2013 und 2014 zur Verfügung. Bei Betrachtung der Zahlen fällt auf, dass die Soldatinnen bei diesen Laufbahnwechseln – ähnlich wie bei der Übernahme zur Berufssoldatin – bei den Übernahmen außerhalb des Sanitätsdienstes weniger erfolgreich abschließen als die Antragsteller. Im Sanitätsdienst zeigt sich wiederrum ein gegenteiliges Bild: hier konnten überwiegend mehr Antragstellerinnen in die beantragte höhere Laufbahn wechseln.

Bei den Laufbahnwechseln von Mannschaften und Unteroffizieren in die Laufbahn der Offiziere des Truppendienstes zeigt sich ein differenziertes Bild (Abbildung 31). So konnten im Uniformträgerbereich Heer im Berichtszeitraum – bezogen auf die Zahl der Anträge – durchgehend mehr Antragstellerinnen übernommen werden als antragstellende Soldaten. Im Uniformträgerbereich der Luftwaffe waren es hingegen überwiegend Antragsteller, im Uniformträgerbereich Marine ist das Bild ausgeglichen.

Die Abbildung 32 zeigt die Antrags- und Übernahmezahlen für den Wechsel in die Laufbahn der Offiziere des militärfachlichen Dienstes. Bei dieser Laufbahn handelt es sich um eine Aufstiegslaufbahn, die nach den im Berichtszeitraum geltenden laufbahnrechtlichen Regelungen zunächst eine siebenjährige Dienstzeit in der Laufbahngruppe der Unteroffiziere voraussetzte. Die Antragszahlen spiegeln diese Antragsvoraussetzung wider. Im Jahr 2011 beantragten insgesamt 2.710 Soldatinnen und Soldaten einen solchen Laufbahnwechsel, im Jahr 2014 waren es bereits 3.318. Über alle Uniformträgerbereiche hinweg und durchgehend im gesamten Berichtszeitraum schlossen auch hier die Soldatinnen weniger erfolgreich ab als die beantragenden Soldaten.

Wie auch bei der Übernahme zur Berufssoldatin drängt sich bei einer ersten Auswertung der Zahlen zu den Laufbahnwechseln die Frage auf, warum Frauen bei einer Gesamtbetrachtung über alle möglichen Laufbahnwechsel hinweg überwiegend weniger erfolgreich abschließen als Männer. Auch hier bedarf es einer grundlegenden Untersuchung, um den Ursachen auf den Grund zu gehen mit dem Ziel, mögliche genderspezifische Ungerechtigkeiten zu beseitigen.

3.4. Beurteilungen

Beurteilungen von Soldatinnen und Soldaten sind insbesondere vor dem Hintergrund des gesetzlich garantierten Benachteiligungsverbots zu betrachten. § 15 Absatz 1 SGleiG bestimmt, dass sich Teilzeitbeschäftigung nicht nachteilig auf das berufliche Fortkommen und die dienstliche Beurteilung auswirken darf.

Die Bestimmungen für die Beurteilungen von Soldatinnen und Soldaten finden auf Voll- und Teilzeitbeschäftigte gleichermaßen uneingeschränkt Anwendung. Eine Auswertung der im Berichtszeitraum erstellten Beurteilungen mit dem Ziel, Erkenntnisse hinsichtlich einer möglichen Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten zu gewinnen, stößt allerdings sehr schnell an Grenzen. Die geringe Zahl der Soldatinnen und Soldaten, die im Berichtzeitraum teilzeitbeschäftigt waren (1,3 Prozent bei den Offizieren und 1,1 Prozent bei den Unteroffizieren), lässt belastbare Rückschlüsse darauf, ob und wie sich möglicherweise Teilzeitbeschäftigung auf die Wertungen in den dienstlichen Beurteilungen auswirkt, nicht zu.

Einen möglichen Hinweis darauf, dass Teilzeitbeschäftigung tatsächlich einen Einfluss auf die Maßstabsfindung bei den beurteilenden Vorgesetzten nimmt, kann der Blick auf die Beurteilungen der Soldatinnen und Soldaten in der Laufbahn des Sanitätsdienstes geben, da hier der Anteil der Teilzeitbeschäftigten vergleichsweise hoch ist (im Jahr 2014 4,69 Prozent). Exemplarisch sind daher in den Abbildungen 33 und 34 die Beurteilungsdurchgänge 31. März 2012 und 31. März 2014 der Offiziere in der Laufbahn des Sanitätsdienstes in den Besoldungsgruppen A 13 und A 14 (Stabsarzt/Oberstabsarzt) aufgeführt. Die Übersichten zeigen, dass in Teilzeit befindliche Soldatinnen und Soldaten weniger Spitzenwerte erhalten als Vollzeitbeschäftigte. So haben den höchsten Wertungsbereich (7,31 – 9,0) der Einzelmerkmale lediglich acht (im Jahr 2012) bzw. 11 Prozent (im Jahr 2014) der teilzeitbeschäftigen Beurteilten erreicht, bei den Vollzeitbeschäftigten waren dies 17 (im Jahr 2012) bzw. 21 Prozent (im Jahr 2014). Diese Grundtendenz setzte sich bei der Vergabe der Entwicklungsprognose fort. Dort wurde die höchste verwendete Stufe (3) in beiden Beurteilungsdurchgängen für keinen Teilzeitbeschäftigen vergeben. Bei den Vollzeitbeschäftigten wurde im Jahr 2012 als auch im Jahr 2014 für zwei Prozent der Beurteilten diese Entwicklungsprognose vergeben.

Die Hinweise auf mögliche Benachteiligungen von Teilzeitbeschäftigten bei Beurteilungen geben Anlass, ein besonderes Augenmerk auf diese Thematik zu legen. Aufgabe des neu eingerichteten Stabselements „Chancengerechtigkeit im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung“ ist es auch, unter anderem die Frage, wie sich Teilzeitbeschäftigung oder Telearbeit auf Beurteilungen auswirken, näher zu untersuchen und entsprechende Maßnahmen zur Vermeidung von Benachteiligungen daraus abzuleiten.

Abbildung 33

Beurteilungen Sanitätsoffiziere A 13 und A 14 zum 31. März 2012

2012	**Vollzeit**			**Teilzeit**		
	Wertung	Anzahl	***Prozent***	Wertung	Anzahl	***Prozent***
Einzelmerkmale						
Wertungsbereich	1,0 - 6,2	257	***42 %***	1,0 - 6,2	68	***66 %***
Wertungsbereich	6,21 - 7,3	249	***41 %***	6,21 - 7,3	27	***26 %***
Wertungsbereich	7,31 - 9,0	102	***17 %***	7,31 - 9,0	8	***8 %***
Gesamt		608	***100 %***		103	***100 %***
Entwicklungsprognose						
individuelle Laufbahnperspektive erreicht	0	16	***3 %***	0	0	***0 %***
bis zur allgemeinen Laufbahnperspektive	1	482	***79 %***	1	96	***93 %***
oberhalb der allgemeinen Laufbahnperspektive	2	100	***16 %***	2	7	***7 %***
deutlich oberhalb der allgemeinen Laufbahnperspektive	3	10	***2 %***	3	0	***0 %***
Gesamt		608	***100 %***		103	***100 %***

Abbildung 34

Beurteilungen Sanitätsoffiziere A 13 und A 14 zum 31. März 2014

2014	Vollzeit			Teilzeit		
	Wertung	Anzahl	*Prozent*	Wertung	Anzahl	*Prozent*
Einzelmerkmale						
Wertungsbereich	1,0 - 6,2	272	***35 %***	1,0 - 6,2	40	***47 %***
Wertungsbereich	6,21 - 7,3	337	***44 %***	6,21 - 7,3	36	***42 %***
Wertungsbereich	7,31 - 9,0	161	***21 %***	7,31 - 9,0	9	***11 %***
Gesamt		770	***100 %***		85	***100 %***
Entwicklungsprognose						
individuelle Laufbahn-perspektive erreicht	0	3	***0 %***	0	0	***0 %***
bis zur allgemeinen Laufbahnper-spektive	1	587	***76 %***	1	77	***91 %***
oberhalb der allgemeinen Lauf-bahnperspektive	2	167	***22 %***	2	8	***9 %***
deutlich oberhalb der allge-meinen Laufbahnperspektive	3	13	***2 %***	3	0	***0 %***
Gesamt		770	***100 %***		85	***100 %***

3.5. Förderung in höhere Verwendungen

Neben den regelmäßig zu erstellenden Beurteilungen werden für Soldatinnen und Soldaten im Rahmen von so genannten Perspektivkonferenzen individuelle Förderperspektiven vergeben. Diese Förderperspektive ist eine auf die Einzelperson bezogene Potenzialeinschätzung zu einem bestimmten Zeitpunkt, die in periodischen Abständen überprüft und aktualisiert wird. Für Offiziere finden die Perspektivkonferenzen in geraden Jahren (im Berichtszeitraum in den Jahren 2012 und 2014), für Unteroffiziere in ungeraden Jahren (im Berichtszeitraum in den Jahren 2011 und 2013) statt. Die Vergabe einer Förderperspektive begründet keinen Anspruch, bei Auswahlentscheidungen für konkrete Dienstposten oder Verwendungen zu einem bestimmten Zeitpunkt ausgewählt zu werden.

Auch bei Betrachtung der vergebenen Förderperspektiven ist zu berücksichtigen, dass Frauen erst am 1. Januar 2001 Zugang zu allen Laufbahnen in der Bundeswehr erhielten. Dadurch konnten erst sehr wenige Soldatinnen in den Laufbahnen außerhalb des Sanitätsdienstes in Perspektivkonferenzen betrachtet werden. Dennoch ist der Anteil der Soldatinnen, für die im Berichtszeitraum eine höhere Förderperspektive vergeben wurde, im Vergleich zum letzten Bericht deutlich gestiegen.

Bei den Offizieren des Truppendienstes (einschließlich des Geoinformationsdienstes und des Militärmusikdienstes) konnte im Jahr 2012 zehn Mal die Förderperspektive Besoldungsgruppe A 14 und drei Mal die Förderperspektive Besoldungsgruppe A 15 an Soldatinnen vergeben werden (Abbildung 35). Es ist zu erwarten, dass sich diese Zahlen in den kommenden Jahren erhöhen werden und zudem auch Soldatinnen noch höhere Förderperspektiven erhalten werden, wenn die Zahl der zu betrachtenden Soldatinnen insgesamt weiter angestiegen ist.

Abbildung 35

Förderperspektive Offiziere des Truppendienstes

Heer						
Besoldungsgruppe	**2012**			**2014**		
	Soldaten	Soldatinnen	***Prozent***	Soldaten	Soldatinnen	***Prozent***
A 14	2726	3	***0,11 %***	2276	11	***0,48 %***
A 15	428	0	***0 %***	965	11	***1,13 %***
A 16	518	0	***0 %***	603	0	***0 %***
B 3	242	0	***0 %***	183	0	***0 %***
B 6 und höher	115	0	***0 %***	122	0	***0 %***
Luftwaffe						
Besoldungsgruppe	**2012**			**2014**		
	Soldaten	Soldatinnen	***Prozent***	Soldaten	Soldatinnen	***Prozent***
A 14	1253	7	***0,56 %***	1121	5	***0,44 %***
A 15	471	2	***0,42 %***	512	3	***0,58 %***
A 16	281	0	***0 %***	293	0	***0 %***
B 3	150	0	***0 %***	129	0	***0 %***
B 6 und höher	90	0	***0 %***	76	0	***0 %***
Marine						
Besoldungsgruppe	**2012**			**2014**		
	Soldaten	Soldatinnen	***Prozent***	Soldaten	Soldatinnen	***Prozent***
A 14	727	0	***0 %***	597	3	***0,50 %***
A 15	395	1	***0,25 %***	325	1	***0,31 %***
A 16	99	0	***0 %***	144	0	***0 %***
B 3	10	0	***0 %***	33	0	***0 %***
B 6 und höher	30	0	***0 %***	31	0	***0 %***
Summe						
Besoldungsgruppe	**2012**			**2014**		
	Soldaten	Soldatinnen	***Prozent***	Soldaten	Soldatinnen	***Prozent***
A 14	4706	10	***0,21 %***	3994	19	***0,47 %***
A 15	1294	3	***0,23 %***	1802	15	***0,83 %***
A 16	898	0	***0 %***	1040	0	***0 %***
B 3	402	0	***0 %***	345	0	***0 %***
B 6 und höher	235	0	***0 %***	229	0	***0 %***

Bei den Offizieren in der Laufbahn des Sanitätsdienstes (Abbildung 36) erhielten im Jahr 2014 erstmals zwei Soldatinnen eine über die Besoldungsgruppe B 3 hinausgehende Förderperspektive, drei Soldatinnen erhielten die Förderperspektive Besoldungsgruppe B 3, 33 Soldatinnen erhielten die Förderperspektive Besoldungsgruppe A 16 und 108 Soldatinnen die Förderperspektive Besoldungsgruppe A 15.

Abbildung 36

Förderperspektive Offiziere des Sanitätsdienstes

Sanitätsdienst						
Besoldungsgruppe	2012			2014		
	Soldaten	Soldatinnen	***Prozent***	Soldaten	Soldatinnen	***Prozent***
A 14	0	0	***0 %***	0	0	***0 %***
A 15	438	100	***18,59 %***	414	108	***20,69 %***
A 16	201	22	***9,87 %***	225	33	***12,79 %***
B 3	61	2	***3,17 %***	45	3	***6,25 %***
B 6 und höher	22	1	***4,35 %***	16	2	***11,11 %***

Auch bei den Offizieren des militärfachlichen Dienstes (ohne Sanitätsdienst) kann eine signifikante Steigerung der Vergabe der Förderperspektive Besoldungsgruppe A 11 festgestellt werden (Abbildung 37). Von sieben Soldatinnen im Jahr 2012 ist ein Anstieg auf 41 Soldatinnen im Jahr 2014 zu verzeichnen. Erstmalig wurde im Jahr 2014 auch an eine Soldatin die Förderperspektive Besoldungsgruppe A 12 vergeben. Bei den Offizieren des militärfachlichen Dienstes im Sanitätsdienst erhielten im Jahr 2014 50 Soldatinnen Förderperspektiven zuerkannt (Besoldungsgruppe A 11 insgesamt 45 Soldatinnen; Besoldungsgruppe A 12 insgesamt fünf Soldatinnen).

Abbildung 37

Förderperspektive Offiziere des militärfachlichen Dienstes

Heer						
Besoldungsgruppe	**2012**			**2014**		
	Soldaten	Soldatinnen	***Prozent***	Soldaten	Soldatinnen	***Prozent***
A 11	1000	1	***0,10 %***	1908	19	***0,99 %***
A 12	493	0	***0 %***	676	1	***0,15 %***
A 13g	86	0	***0 %***	202	0	***0 %***
Luftwaffe						
Besoldungsgruppe	**2012**			**2014**		
	Soldaten	Soldatinnen	***Prozent***	Soldaten	Soldatinnen	***Prozent***
A 11	1529	4	***0,26 %***	1336	16	***1,18 %***
A 12	380	0	***0 %***	466	0	***0 %***
A 13g	19	0	***0 %***	79	0	***0 %***
Marine						
Besoldungsgruppe	**2012**			**2014**		
	Soldaten	Soldatinnen	***Prozent***	Soldaten	Soldatinnen	***Prozent***
A 11	821	2	***0,24 %***	697	6	***0,85 %***
A 12	208	0	***0 %***	164	0	***0 %***
A 13g	65	0	***0 %***	33	0	***0 %***
Summe						
Besoldungsgruppe	**2012**			**2014**		
	Soldaten	Soldatinnen	***Prozent***	Soldaten	Soldatinnen	***Prozent***
A 11	3350	7	***0,21 %***	3941	41	***1,03 %***
A 12	1081	0	***0 %***	1306	1	***0,08 %***
A 13g	170	0	***0 %***	314	0	***0 %***
Sanitätsdienst						
Besoldungsgruppe	**2012**			**2014**		
	Soldaten	Soldatinnen	***Prozent***	Soldaten	Soldatinnen	***Prozent***
A 11	201	38	***15,90 %***	202	45	***18,22 %***
A 12	69	3	***4,17 %***	59	5	***7,81 %***
A 13g	8	0	***0 %***	13	0	***0 %***

Mit Blick auf die Laufbahn der Feldwebel (Abbildung 38) wurden im Jahre 2011 erst das zweite Mal nach 2009 einige Soldatinnen aufgrund der notwendigen Voraussetzungen (38 Lebensjahre, wenigstens eine Beurteilung im Dienstgrad Hauptfeldwebel/Hauptbootsmann) außerhalb des Sanitätsdienstes in den Perspektivkonferenzen mitbetrachtet. Im Jahr 2011 erhielt dann eine Soldatin außerhalb des Sanitätsdienstes die Perspektive Oberstabsfeldwebel, den Spitzendienstgrad in der Laufbahn der Unteroffiziere, zugeordnet. Unter gleichen Voraussetzungen erhöhte sich die Anzahl der im Jahr 2013 mitbetrachteten und mit Perspektive versehenen Soldatinnen absolut. Für die Bewertung einer Entwicklung sind die Zahlen auch dreier Auswahljahre (mit 2009) zu gering. Zukünftig werden – auch wegen Änderung der Teilnahmevoraussetzungen (wenigstens zwei Beurteilungen im Dienstgrad Hauptfeldwebel/Hauptbootsmann, Stabsfeldwebel/Stabsbootsmann) – sowohl die Anzahl der Betrachtungen als auch der Zuordnungen steigen. Für die Feldwebel in der Laufbahn des Sanitätsdienstes nahm sowohl die Zahl der Betrachteten als auch der Soldatinnen, denen die Perspektive Oberstabsfeldwebel/Oberstabsbootsmann zugeordnet wurde, zu.

Abbildung 38

Förderperspektive Oberstabsfeldwebel / Oberstabsbootsmann

Truppendienst und Fachdienst						
	2011			2013		
	Soldaten	Soldatinnen	***Prozent***	Soldaten	Soldatinnen	***Prozent***
Heer	920	0	***0 %***	1173	2	***0,17 %***
Luftwaffe	553	1	***0,18 %***	576	1	***0,17 %***
Marine	92	0	***0 %***	97	1	***1,02 %***
Gesamt	1565	1	***0,06 %***	1846	4	***0,22 %***
Sanitätsdienst						
	2011			2013		
	Soldaten	Soldatinnen	***Prozent***	Soldaten	Soldatinnen	***Prozent***
Gesamt	93	18	***16,22 %***	146	24	***14,12 %***
Summe						
	2011			2013		
	Soldaten	Soldatinnen	***Prozent***	Soldaten	Soldatinnen	***Prozent***
Gesamt	1658	19	***1,13 %***	1992	28	***1,39 %***

3.6. Aus-, Fort- und Weiterbildung

Im Berichtszeitraum wurde deutlich, dass der Bedarf für adäquate Kinderbetreuung von Soldatinnen und Soldaten mit Kinderbetreuungspflichten während der Teilnahme an Lehrgängen weiter zunimmt. In der Vergangenheit konnte entsprechender Betreuungsbedarf regelmäßig durch geeignete und auf den Einzelfall bezogene, individuelle Maßnahmen gedeckt werden. Hierbei waren vor allem Kreativität und Flexibilität aller Beteiligten notwendig, um Soldatinnen und Soldaten mit Kinderbetreuungspflichten die reibungslose Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen zu ermöglichen. Auftretende Kollisionen zwischen Ausbildungsorganisation und Kinderbetreuung konnten so weitestgehend abgemildert werden. Zu diesen Maßnahmen gehörten beispielsweise der Verzicht auf eine Lehrgangsanreise an Sonn- und Feiertagen, flexible Dienstzeitgestaltung, kurzfristige Umgestaltung zu bzw. Einrichtung von Eltern-Kind-Unterkünften oder Unterstützung bei der Vermittlung von Tagesmüttern oder bei der vorübergehenden Unterbringung in Kindertagesstätten vor Ort. Generell war die Unterbringung der Kinder von Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmern eine höchst individuelle und komplexe Planungsherausforderung, der immer auf den Einzelfall bezogen Rechnung zu tragen war.

Klar ist, dass diese individuellen, im Wesentlichen vom Engagement Einzelner abhängigen Lösungsansätze zur Kinderbetreuung während Ausbildungsmaßnahmen dem Bedarf und dem Anspruch an einen modernen und zeitgemäßen Arbeitgeber nicht gerecht werden können. Bundeswehrangehörige, die auf Grund ihrer Kin-

derbetreuungspflichten bislang nicht oder nur mit erheblichem organisatorischen Aufwand an bundeswehreigenen Lehrgängen teilnehmen konnten, soll die Lehrgangsteilnahme auch mit ihren Kindern zukünftig erleichtert werden. Schon Mitte 2012 hat die Bundeswehr deshalb mit der Änderung des § 10 SGleiG die rechtlichen Voraussetzungen dafür geschaffen, dass allen Soldatinnen und Soldaten mit Familienpflichten, die an Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung teilnehmen, solche unabwendbaren zusätzlichen Kosten für die Kinderbetreuung auf Antrag erstattet werden können, die aufgrund der Teilnahme an einer Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahme entstanden sind. Bislang liegen keine statistischen Erhebungen zur Inanspruchnahme dieser Regelung vor, dennoch lässt die Tatsache, dass die Ausgaben für eine entsprechende Erstattung im Zuständigkeitsbereich des Bundesamtes für das Personalmanagement der Bundeswehr in den letzten drei Jahren deutlich gestiegen sind, durchaus darauf schließen, dass diese Regelung positive Wirkung bei der Teilnahme betroffener Soldatinnen und Soldaten an einer Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahme entfalten konnte.

Ein weiterer Baustein ist das Pilotprojekt „Kinderbetreuung von Lehrgangsteilnehmenden“, das am Standort der Sanitätsakademie der Bundeswehr in München begonnen wurde. Der Standort verfügt bereits über fünf Eltern-Kind-Unterkünfte. Zusätzlich werden Räumlichkeiten für den Betrieb einer Großtagespflege hergerichtet, in denen die Kinder von Lehrgangsteilnehmenden von Tagespflegepersonen betreut werden sollen. Vor dem Hintergrund der steigenden Anzahl von Alleinerziehenden, der Tatsache, dass die Kinderbetreuung immer noch überwiegend von Frauen geleistet wird und dem Umstand, dass der Frauenanteil im Sanitätsdienst überdurchschnittlich hoch ist, ist dieses Pilotprojekt ein bedeutsamer Schritt, um Soldatinnen die Teilnahme an laufbahnrelevanten Lehrgängen zu erleichtern. Neben der Sanitätsakademie der Bundeswehr wurden vier weitere Lehrgangseinrichtungen als Pilot-Standorte für das Projekt „Kinderbetreuung von Lehrgangsteilnehmenden“ ausgewählt.

4. Soldatinnen und Soldaten in besonderen Auslandsverwendungen

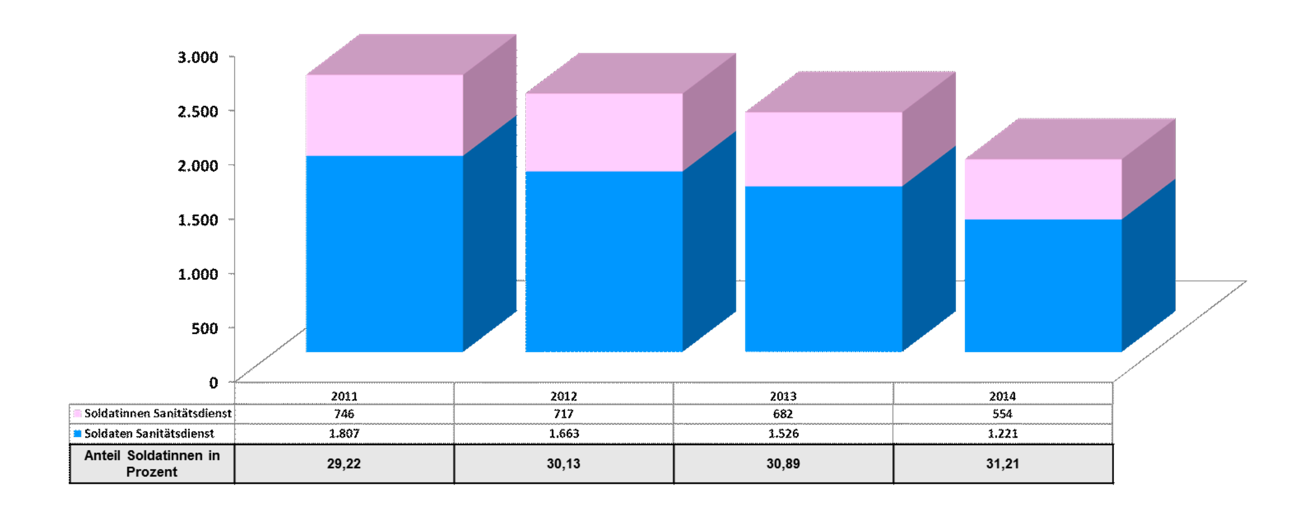
Der Einsatz von Soldatinnen im Rahmen besonderer Auslandsverwendungen ist Normalität.

Der prozentuale Anstieg der Soldatinnen am Gesamtumfang der Bundeswehr spiegelt sich tendenziell auch bei dem Anteil an Soldatinnen, die im Berichtszeitraum im Rahmen einer besonderen Auslandsverwendung eingesetzt waren, wider. Zwar sank – vor allem aufgrund des Abschmelzens des gesamten ISAF[7]-Kontingents – der Anteil an Soldatinnen im Berichtszeitraum in absoluten Zahlen von 1.519 auf 1.363 Soldatinnen. Gemessen am jeweiligen Gesamtumfang der in einer besonderen Auslandsverwendung eingesetzten Soldatinnen und Soldaten stieg der weibliche Anteil aber prozentual von 5,75 Prozent im Jahr 2012 auf 7,65 Prozent im Jahr 2014. Soldatinnen tragen die Einsatzbelastungen ganz selbstverständlich wie ihre Kameraden. Ihr Einsatz im Rahmen besonderer Auslandsverwendungen bei allen Einsatzkontingenten der Bundeswehr ist Normalität. Auch spielte das Geschlecht bei der Auswahl für bestimmte Einsatzverwendungen keine Rolle und es gab keinerlei Einschränkungen hinsichtlich der Funktion, in denen Soldatinnen eingesetzt waren. Dass der Schwerpunkt des Einsatzes von Soldatinnen im Rahmen einer besonderen Auslandsverwendung in sanitätsdienstlichen Aufgaben liegt, ist der Tatsache geschuldet, dass der Anteil an Soldatinnen in der Laufbahn des Sanitätsdienstes am höchsten ist. Die konkreten Einsatzzahlen zeigen die Abbildungen 39 und 40.

[7] International Security Assistance Force – AFGHANISTAN.

Abbildung 39

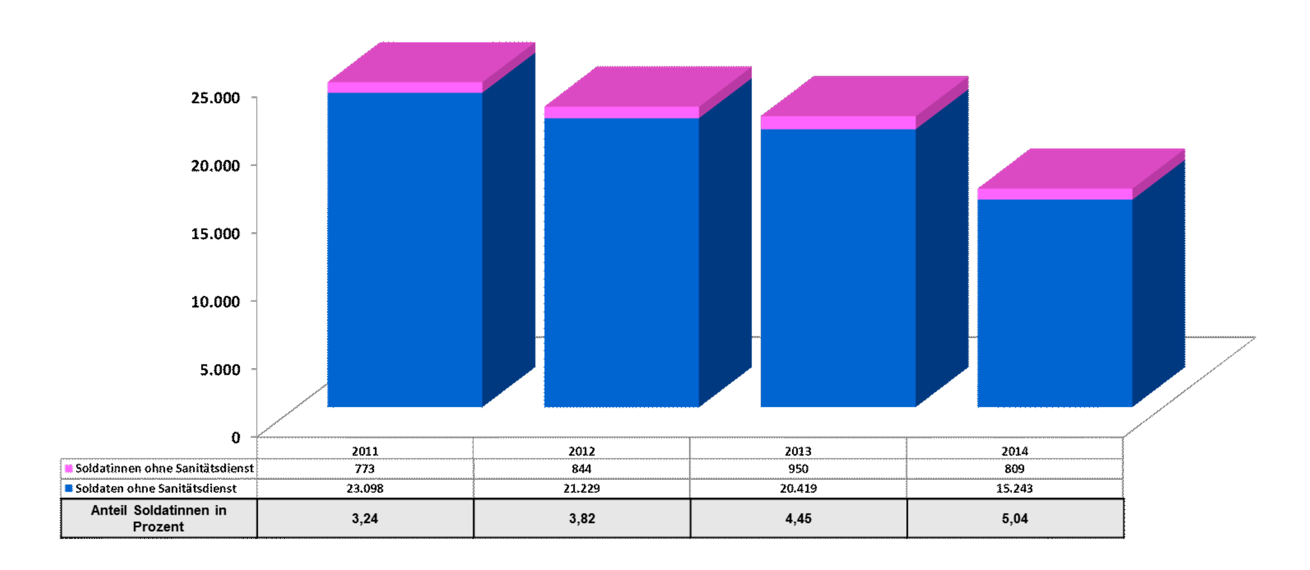
Soldatinnen und Soldaten in einer besonderen Auslandsverwendung (nur Sanitätsdienst)



	2011	2012	2013	2014
Soldatinnen Sanitätsdienst	746	717	682	554
Soldaten Sanitätsdienst	1.807	1.663	1.526	1.221
Anteil Soldatinnen in Prozent	29,22	30,13	30,89	31,21

Abbildung 40

Soldatinnen und Soldaten in einer besonderen Auslandsverwendung (ohne Sanitätsdienst)



	2011	2012	2013	2014
Soldatinnen ohne Sanitätsdienst	773	844	950	809
Soldaten ohne Sanitätsdienst	23.098	21.229	20.419	15.243
Anteil Soldatinnen in Prozent	3,24	3,82	4,45	5,04

5. Vereinbarkeit von Familie und Dienst

Das Bundesministerium der Verteidigung trägt mit der Einrichtung der „Beauftragten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst in der Bundeswehr“ dieser zentralen Frage Rechnung.

Die Vereinbarkeit von Familie und Dienst als zentrale Frage in Politik und Gesellschaft hat mit der Entwicklung der Bundeswehr hin zu einer Einsatzarmee und im Zusammenhang mit der Neuausrichtung der Bundeswehr zunehmend an Bedeutung gewonnen. Die Veränderungen in den Familienstrukturen und die demografischen Entwicklungen erfordern Anpassungen der sozialen Rahmenbedingungen auch beim Arbeitgeber Bundeswehr. Die Bundeswehr stellte sich diesen Herausforderungen.

Der Dienst in der Bundeswehr und der familiäre/partnerschaftliche Lebensbereich der Soldatinnen und Soldaten beeinflussen sich gegenseitig. Der private Lebensbereich wirkt häufig als Kraftquelle der Soldatinnen und Soldaten für die Bewältigung der Herausforderungen des Dienstes. Belastungen im privaten Umfeld können die Leistungsfähigkeit im Dienst beeinträchtigen. Die Vereinbarkeit von privater Lebenssituation und dienstlichen Rahmenbedingungen zu verbessern, liegt im Interesse aller Beteiligten.

Die Vereinbarkeit von Familie und Dienst in der Bundeswehr stellt aufgrund der Besonderheiten des militärischen Dienstes hohe Anforderungen an alle Beteiligten. Regelmäßig sind berechtigte Anliegen des Dienstherrn und der Soldatin oder des Soldaten gegeneinander abzuwägen. Im Zweifel muss die Sicherstellung der personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr in einer Einsatzarmee Vorrang haben. Die Auflösung des Spannungsfeldes unterschiedlicher Interessen bedeutet eine ständige und absehbar zunehmende Herausforderung. Im Bundesministerium der Verteidigung wurde daher im Februar 2013 das Organisationselement „Beauftragte für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst in der Bundeswehr“ eingerichtet. Die bis dahin an verschiedenen Stellen im Hause wahrgenommenen Aufgaben zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst wurden dort organisatorisch und operativ zusammengeführt.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist fester Bestandteil einer modernen und nachhaltigen Personalpolitik bei der Bundeswehr. Das Bundesministerium der Verteidigung erkennt den hohen Stellenwert einer familienbewussten Personalpolitik an und ist bestrebt, das Familienbewusstsein auf allen Hierarchieebenen zu stärken. Beispielhaft hierfür steht die Re-Auditierung des Bundesministeriums der Verteidigung bei der berufundfamilie gGmbH, die am 14. März 2013 erfolgreich abgeschlossen wurde. Mit der Erteilung des neuen Zertifikats für weitere drei Jahre verpflichtete sich das Bundesministerium der Verteidigung als Arbeitgeber, den Beschäftigten innerhalb der gegebenen Rahmenbedingungen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Die erfolgreiche Re-Auditierung setzte auf das Auditierungsverfahren von 2009 auf und führte den damals eingeschlagenen Weg zur Schaffung einer familienbewussten Unternehmenskultur im Bundesministerium der Verteidigung fort.

5.1. Familiengerechte Arbeitszeiten

Die Organisation des Dienstes ist nicht zuletzt aufgrund der gestiegenen Anforderungen an die Vereinbarkeit von Familie und Dienst in der Bundeswehr zu einer zu-nehmend anspruchsvoller werdenden Führungsaufgabe geworden. Sie baut auf den für die Bundeswehr verbindlichen Rechtsregeln (z. B. Soldatengesetz, Vorgesetztenverordnung) auf und richtet Führungsentscheidungen und Handeln am Wertesystem des Grundgesetzes und den hieraus abgeleiteten Prinzipien aus. Die Organisation des Dienstes beinhaltet neben dem Gestalten der für den ordnungsgemäßen und sachgerechten Dienstbetrieb notwendigen Obliegenheiten auch ein „familienfreundliches“ Ausrichten des Dienstes in der Bundeswehr. Dies erfordert von allen Vorgesetzten ein aktives und flexibles Vorgehen.

Zu familienfreundlichen, organisatorischen Maßnahmen, die im Berichtszeitraum Anwendung fanden, zählen:

- verlässliche Dienst-, Einsatz- und Urlaubsplanungen,
- Freistellung von der Dienstleistung in besonderen Situationen,
- planbare, flexibel anpassbare Dienstzeiten,
- Teilnahmemöglichkeiten an Fernausbildungsmaßnahmen während der Dienstzeit sowie
- dienstliche Unterstützung für die Familie.

Darüber hinaus bieten sich Teilzeitlösungen und in verstärktem Maße das Instrument der Telearbeit und des Mobilen Arbeitens an. Neben den Organisationsmitteln wie Elternzeit oder Betreuungsurlaub haben Gleitzeit- und Pendlerregelungen zu familiengerechten Rahmenbedingungen beigetragen.

5.2. Teilzeitbeschäftigung

Die Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung zur Wahrnehmung von Familienpflichten wurde im Berichtszeitraum von Soldatinnen und Soldaten aller Laufbahngruppen und in allen Organisationsbereichen in Anspruch genommen. Der zeitliche Umfang der Teilzeit umfasste dabei mehrheitlich die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit. Darüber hinaus war aber eine große Bandbreite an Teilzeitarbeitszeiten zu verzeichnen, die 20 Prozent bis zu 96 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit umfasste.

Unverändert war jedoch eine Teilzeitbeschäftigung in einer Reihe von Fällen nach der Verordnung über die Teilzeitbeschäftigung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr (Soldatinnen- und Soldatenteilzeitbeschäftigungsverordnung) grundsätzlich ausgeschlossen. Mit dem Gesetz zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr werden sich die Rahmenbedingungen der Teilzeitbeschäftigung der Soldatinnen und Soldaten zum 1. Januar 2016 erheblich verbessern. Zukünftig kann Teilzeitbeschäftigung auch ohne das Vorliegen besonderer Gründe bewilligt werden. Überdies wurden die Ausschlüsse der Teilzeitbeschäftigung in der Soldatinnen- und Soldatenteilzeitbeschäftigungsverordnung deutlich reduziert. Der Ausschluss von Verwendungen mit Disziplinarbefugnis von der Teilzeitbeschäftigung hat außerhalb von Blockmodellen aber weiterhin Bestand, da die an Soldatinnen und Soldaten in solchen Verwendungen zu stellenden Anforderungen, insbesondere die daraus erwachsende zeitliche Beanspruchung, sich nicht mit dem Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung vereinbaren lassen.

Die Entwicklung im Berichtszeitraum bei der Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung ist der Abbildung 44 zu entnehmen. Der Anteil der Soldatinnen und Soldaten, denen Teilzeitdienst bewilligt wurde, hat im Berichtszeitraum erheblich zugenommen. Leisteten im letzten Berichtszeitraum (Jahr 2010) noch 597 Soldatinnen und Soldaten ihren Dienst in Teilzeit, so waren es im Jahr 2011 bereits 1.026 (ein Plus von 71,86 Prozent). Bis zum Jahr 2014 stieg die Zahl auf 1.577 an. Nach wie vor wird die Möglichkeit des Teilzeitdienstes überwiegend von Soldatinnen in Anspruch genommen. Gemessen am Gesamtumfang der Soldatinnen in der Bundeswehr betrug der Anteil derjenigen Soldatinnen, die Teilzeitdienst leisteten, im Jahr 2011 4,88 Prozent und im Jahr 2014 bereits 7,22 Prozent. Es ist zu erwarten, dass der Umfang der Teilzeitbeschäftigten vor dem Hintergrund der angesprochenen Verbesserungen der Rahmenbedingungen zur Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung weiter zunehmen wird. Zur Kompensation von Teilzeitbeschäftigungen auf militärischen Dienstposten ist eine einheitliche Vorgehensweise notwendig. Die ministerielle Prüfung hierzu wurde eingeleitet, um schnellstmöglich eine tragfähige Lösung zu erzielen.

5.3. Elternzeit

Soldatinnen und Soldaten haben nach § 28 Absatz 7 Soldatengesetz in Verbindung mit der Elternzeitverordnung für Soldatinnen und Soldaten Anspruch auf Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres ihres Kindes, längstens bis zum Ende ihrer festgesetzten Wehrdienstzeit. Die Elternzeit steht beiden Elternteilen zu. Sie kann auch anteilig, jeweils allein oder gemeinsam genommen werden. Insgesamt kann die Elternzeit auf bis zu vier Zeitabschnitte verteilt werden.

Die Entwicklungen im Berichtszeitraum bei der Inanspruchnahme von Elternzeit sind den Abbildungen 41 bis 43 zu entnehmen. Die Auswertung lässt zunächst die Feststellung zu, dass sich der Anteil der Soldatinnen und Soldaten, die ab dem Jahr 2011 Elternzeit in Anspruch genommen haben, im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum signifikant erhöht hat. Wurden im Jahr 2010 noch 1.484 Anträge auf Elternzeit bewilligt, so waren es im Jahr 2011 bereits 4.424. Im Jahr 2012 stieg die Zahl auf 4.999 bewilligte Elternzeiten an. Dieses Niveau wurde in den beiden folgenden Jahren beibehalten (2013: 4.978; 2014: 4.843).

Beim Blick auf die Inanspruchnahme von Elternzeit zwischen Vätern und Müttern lässt sich auch feststellen, dass in allen Laufbahngruppen die Elternzeiten der Soldatinnen mehrheitlich länger als drei Monate andauern, Soldaten hingegen überwiegend weniger als drei Monate Elternzeit in Anspruch nehmen. Belastbare Erkenntnisse über die Gründe hierfür liegen nicht vor. Statistische Angaben, die das Institut für Demoskopie Allens-

bach im Rahmen einer aktuellen Studie[8] durch eine repräsentative bundesweite Befragung von Müttern und Vätern erhoben hat, ergeben ein vergleichbares Bild. Die Studie beschreibt, dass zwar nahezu jeder fünfte Vater gern in Elternzeit gegangen wäre, dann aber darauf verzichtet hat. Als Gründe hierfür wurden die Furcht vor Einkommensverlusten, vor Nachteilen im Beruf und vor Problemen bei der Organisation im Betrieb genannt.

Diese Motive, von denen angenommen werden kann, dass sie auch für die Angehörigen der Bundeswehr gelten, belegen auch, dass überkommene Rollenverständnisse nach wie vor nicht gänzlich überwunden sind und neben einer Veränderung der organisatorischen Rahmenbedingungen, die der Arbeitgeber Bundeswehr selbst veranlassen kann, weitere, nicht in der Einflusssphäre des Bundesministeriums der Verteidigung liegende, Maßnahmen erforderlich sind.

5.4. Betreuungsurlaub

Die Pflege von Familienangehörigen erfordert viel Kraft und Zeiteinsatz, vor allem dann, wenn sie zuhause erfolgt. Für den Einzelnen und die Familien bedeutet dies eine große Herausforderung. Pflegende Angehörige benötigen hier Unterstützung. Soldatinnen und Soldaten haben gesetzlichen Anspruch auf Urlaub zur Betreuung oder Pflege von Angehörigen. Die Einzelheiten sind in § 28 Absatz 5 des Soldatengesetzes geregelt.

Bei der Inanspruchnahme von Urlaub zur Betreuung oder Pflege von Angehörigen ergaben sich nur unwesentliche Veränderungen im Vergleich zum dritten Erfahrungsbericht. So wurde Soldatinnen und Soldaten im Jahr 2011 in 42, im Jahr 2012 in 37, im Jahr 2013 in 28 und im Jahr 2014 in 29 Fällen Betreuungsurlaub bewilligt. Zwischen 2007 und 2010 bewegten sich die Zahlen in ähnlichen Größenordnungen. Mit Ausnahme des Jahres 2011, in dem mehr Männer Betreuungsurlaub in Anspruch nahmen (24 von insgesamt 42 Soldatinnen und Soldaten), ist der Anteil der Frauen, denen Betreuungsurlaub bewilligt wurde, marginal höher.

5.5. Beruflicher Wiedereinstieg

Die Rückkehr in den Dienst nach der Inanspruchnahme von Elternzeit oder Urlaub zur Betreuung/Pflege von Angehörigen ist für die betroffenen Soldatinnen und Soldaten ein wichtiger Moment in ihrer beruflichen Laufbahn. Regelmäßig sind die dienstlichen Erfordernisse mit den persönlichen Erwartungen gegeneinander abzuwägen. § 14 Absatz 2 SGleiG bestimmt, dass die Dienststelle durch geeignete Maßnahmen den aus familiären Gründen beurlaubten Soldatinnen und Soldaten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg erleichtern muss. Dazu gehören die rechtzeitige Unterrichtung über Fortbildungsmaßnahmen und das Angebot zur Teilnahme an diesen während oder nach der Beurlaubung.

Die Umsetzung dieses gesetzlich normierten Anspruchs war im Berichtszeitraum hinsichtlich der Intensität in den Dienststellen unterschiedlich ausgeprägt. Die Verbindung zu Soldatinnen und Soldaten, die aufgrund von familienbedingter Beurlaubung abwesend sind, war stark abhängig von der Initiative der verantwortlichen Vorgesetzten einerseits, aber auch dem Interesse der Beurlaubten andererseits. Über alle Organisationsbereiche hinweg ist festzustellen, dass im Wesentlichen die letzte Dienststelle, bzw. die oder der letzte Vorgesetzte für das „Verbindung-Halten“ und die damit einhergehende Informationspflicht zuständig ist. Im überwiegenden Teil der Dienststellen funktionierte dies gut. Weiterbildungs- und Fortbildungsmaßnahmen wurden zum frühestmöglichen Zeitpunkt kommuniziert. Zudem wurden nach Rückkehr Gespräche zwischen den Vorgesetzten und den Betroffenen geführt, um so im dialogischen Prinzip eine weitere positive Zusammenarbeit für beide Seiten effektiv gestalten und auf die jeweiligen dienstlichen als auch familiären Belange eingehen zu können.

Die Inanspruchnahme von Elternzeit oder von Urlaub zur Betreuung/Pflege von Angehörigen durch Soldatinnen und Soldaten gehört zur Normalität in der Bundeswehr. Die Personalführung gewährleistete bei der Rückkehr aus Elternzeit nahezu ausnahmslos Sozialverträglichkeit und gleichermaßen eine individuelle Personalentwicklung, wie bei Soldatinnen und Soldaten ohne familienbedingte Abwesenheiten. Handlungsleitend dabei war, bereits vor der familienbedingten Abwesenheit die Verwendungsplanung für den Zeitraum nach der Rückkehr im Benehmen mit den betroffenen Soldatinnen und Soldaten abzustimmen.

So konnte bei Abwesenheiten von weniger als sechs Monaten die Verwendung nach Rückkehr in aller Regel auf den ursprünglichen Dienstposten sichergestellt werden. Sofern dies ausnahmsweise nicht möglich war

---

[8] „Weichenstellung für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf“ – Untersuchungsbericht zu einer repräsentativen Befragung von Elternpaaren im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Institut für Demoskopie Allensbach, Juli 2015.

(z. B. bei Wegfall des Dienstpostens aufgrund organisatorischer Maßnahmen) wurden einvernehmlich individuelle Lösungen für eine Anschlussverwendung gefunden. In den Fällen, in denen Soldatinnen und Soldaten bei einer Abwesenheit von einer Dauer von sechs Monaten oder länger außerhalb eines Dienstpostens geführt wurden, um die Wahrnehmung der Aufgaben durch anderes Personal sicherzustellen, und die nach Rückkehr aufgrund organisatorischer Maßnahmen, ihrer Eignung, Befähigung und Leistung oder im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen nicht mehr in der vorherigen Dienststelle oder im vorherigen Standort verwendet werden konnten, musste in nur wenigen Ausnahmefällen aus dienstlichen Gründen entgegen der individuellen Interessen und Wünsche entschieden werden. Eine für den Zeitraum 1. Juli 2013 bis 30. Juni 2015 vorgenommene Auswertung in dieser Frage hat ergeben, dass dies lediglich bei etwa ein Prozent der in den Dienst zurückgekehrten Soldatinnen und Soldaten der Fall war.

5.6. Telearbeit

Die Förderung moderner Arbeitsplatz- und familienbewusster Arbeitszeitmodelle, speziell Telearbeit sowie Mobiles Arbeiten, stellten einen Aufgabenschwerpunkt der Beauftragten für die Vereinbarkeit für Familie und Beruf/Dienst im Bundesministerium der Verteidigung dar. Ein wesentliches Ziel war es dabei, die Genehmigungsverfahren deutlich zu straffen und zu vereinfachen und insbesondere eine breite Akzeptanz dieser Arbeitsformen zu erreichen. Über alle Führungsebenen hinweg muss es aber noch stärker gelingen, sich vom vorherrschenden Bild der stets präsenten Mitarbeiterin oder des stets präsenten Mitarbeiters (Präsenzkultur) zu trennen. Darüber hinaus muss das gemeinsame Verständnis dafür wachsen, dass nicht die Anwesenheit, sondern die Qualität der Arbeit entscheidend ist.

Bei der Telearbeit wird an einem fest eingerichteten Arbeitsplatz zuhause gearbeitet. Durch den Wegfall von Wegezeiten, aber auch durch die freiere Zeiteinteilung bei diesem Modell zur Erledigung der dienstlichen Aufgaben gewinnt die Telearbeiterin bzw. der Telearbeiter Flexibilität, die etwa zum Ausgleich von Betreuungsengpässen genutzt werden kann. Das Verfahren von der Antragstellung über die Genehmigung bis zur Implementierung eines Telearbeitsplatzes dauerte in der Vergangenheit erfahrungsgemäß rund sechs bis neun Monate, zum Teil jedoch auch deutlich länger. Eine derart lange Bearbeitungsdauer ist völlig inakzeptabel und stieß bei den Betroffenen zu Recht auf Unverständnis. Im Berichtszeitraum wurde das Verfahren zur Einrichtung eines Telearbeitsplatzes deutlich gestrafft mit dem Ziel, die Antragsverfahren nach spätestens drei Monaten abzuschließen.

Mit Stand Dezember 2014 konnten im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung 1.357 Telearbeitsplätze eingerichtet werden. Um dem steigenden Bedarf an Telearbeitsplätzen gerecht zu werden, ist eine Aufstockung des zur Verfügung stehenden Kontingentes um je 600 Telearbeitsplätze für die Jahre 2015 bis 2017 vorgesehen.

Darüber hinaus wurde im Berichtszeitraum das orts- und zeitunabhängige Arbeiten („Mobiles Arbeiten“) in familiären Notsituationen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung eingeführt. Bundeswehrangehörige in einer solchen Situation konnten so schnell und ohne administrativen Aufwand mit einem mobilen IT-Arbeitsplatz ausgestattet werden und wurden so in die Lage versetzt, diese besondere familiäre Situation mit dem dienstlich Notwendigen besser in Einklang bringen zu können.

Zu diesem Zweck wurden in einem ersten Schritt im Februar 2014 20 mobile IT-Arbeitsplatzausstattungen zugunsten der besseren Vereinbarkeit von Familie und Dienst für das Bundesministerium der Verteidigung bereitgestellt. Bis Ende 2014 standen bereits 300 dieser Ausstattungen zur Verfügung. Im Rahmen der Attraktivitätsagenda „BUNDESWEHR IN FÜHRUNG – Aktiv. Attraktiv. Anders.“ wurde entschieden, diese Maßnahme auf die gesamte Bundeswehr auszudehnen. Bis Ende 2015 werden dafür 3.000 mobile IT-Arbeitsplatzausstattungen beschafft und bundeswehrweit verteilt.

5.7. Möglichkeiten der Kinderbetreuung

Die Betreuungsmöglichkeiten für Kinder von Soldatinnen und Soldaten haben sich im Berichtszeitraum merklich verbessert.

Junge Familien wollen beides: berufliches Fortkommen und Familienleben. Das gilt auch für die Angehörigen der Bundeswehr. Eine lückenlose Kinderbetreuung zu gewährleisten, stand daher im Fokus der Arbeiten der Beauftragten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst in der Bundeswehr. Im Berichtszeitraum wurden erhebliche Anstrengungen unternommen, um die Betreuungsmöglichkeiten der Kinder von Soldatin-

nen und Soldaten zu verbessern. Dabei waren die rechtlichen Rahmenbedingungen zu berücksichtigen, nach denen Kinderbetreuung originäre Aufgabe der Länder und Kommunen ist. Diese stellen die Erfüllung des Rechtsanspruchs im Rahmen der (landes-)gesetzlichen Vorgaben sicher. Dies führt zu einer sehr heterogenen Ausgestaltung der Kinderbetreuung in den Ländern und Kommunen und macht die individuelle Betrachtung jedes einzelnen Standortes unerlässlich. Zudem waren die Rahmenbedingungen des jeweiligen Bundeswehrstandortes in Bezug auf Dienstzeiten, Personalstärken und vorhandener (Betreuungs-)Infrastruktur zu berücksichtigen. An Standorten, an denen ein Kinderbetreuungsbedarf besteht, werden flexible Betreuungsmöglichkeiten durch den Erwerb von Belegrechten sowie die Einrichtung von Großtagespflegen geschaffen. An einzelnen Standorten erfolgte zudem der Bau von bundeswehrnahen Kindertagesstätten.

Schon seit 1972 wird auf der Hardthöhe in Bonn eine Kindertagesstätte mit 88 Plätzen für Kinder im Alter von ein bis sechs Jahren betrieben. Im Jahr 2019 soll diese Kindertagesstätte in einen Neubau umziehen, der dann Betreuungsplätze für bis zu 100 Kinder bietet. Im April 2014 wurden mit der Inbetriebnahme der Krippe „Campusküken“ auf dem Gelände der Universität der Bundeswehr in München 36 Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren neu geschaffen. Pädagogischer Träger der Einrichtung ist der Johanniter-Unfall-Hilfe e.V., Regionalverband München. Der Kindergarten „Lazarettzwerge“ am Bundeswehrzentralkrankenhaus in Koblenz (Träger: Dussmann KulturKindergarten gGmbH) hat seinen Betrieb im Oktober 2014 aufgenommen. In dieser Einrichtung können 42 Kinder unter und über drei Jahren betreut werden. Ebenfalls in den Berichtszeitraum fiel der Baubeginn der Kindertagesstätte „Villa SanIgel“ beim Bundeswehrkrankenhaus Ulm (September 2013). Am 20. Oktober 2015 konnte diese Kindertagesstätte, die Platz für 50 Kinder im Alter von ein bis sechs Jahren bietet, eröffnet werden. Träger ist die Sodexo Dienstleistungen GmbH. Für das Bundeswehrkrankenhaus Berlin ist die Eröffnung der Kindertagesstätte im Herbst 2017 in Planung. Dort sollen 46 Plätze für Kinder unter und über drei Jahren entstehen. Der pädagogische Träger wird im Wege einer Ausschreibung ermittelt.

Der Erwerb von Belegrechten ist eine weitere Möglichkeit, den Kinderbetreuungsbedarf der Familien von Bundeswehrangehörigen zu decken. Hierbei wurden in bereits bestehenden bzw. noch zu bauenden Kindertageseinrichtungen Betreuungsplätze speziell für Bundeswehrangehörige gekauft und bedarfsorientiert freigehalten. Teilweise konnte durch den Kauf von Belegrechten auch erwirkt werden, dass Kindertageseinrichtungen ihre Öffnungszeiten den Dienst- bzw. Arbeitszeiten der jeweiligen Standorte anpassten. Im Berichtszeitraum konnten 350 Belegrechte durch die Beauftragte für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst in der Bundeswehr bundesweit erworben werden (an den Standorten Berlin, Dresden, Erfurt, Eutin, Faßberg, Hamburg, Holzminden, Koblenz, Köln-Wahn, Leipzig, Nienburg, Potsdam, Seedorf, Westerstede, Wilhelmshaven und Wunstorf).

Als weitere Betreuungsmöglichkeit werden so genannte Großtagespflegen genutzt. Dabei arbeiten mehrere Tagespflegepersonen zusammen und betreuen ihre Tageskinder in gemeinsamen Räumlichkeiten. Grundsätzlich stellt die Großtagespflege eine schnell umsetzbare und kostengünstige Möglichkeit zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst in der Bundeswehr dar. Die Ausweitung dieses Modells scheitert momentan jedoch an Regelungen des Bundes, die für Investitionen zur baulichen Herrichtung von Räumlichkeiten für Zwecke der Kinderbetreuung aufwendige Abstimmungsprozesse insbesondere mit dem Bundesministerium der Finanzen erfordern. Nach Auffassung des Bundesministeriums der Finanzen soll nur in Einzelfällen, unter sehr engen Voraussetzungen, der Bedarf für eine bauliche Herrichtung, Ausstattung und (atypische) Nutzung von Gebäuden in Liegenschaften der Bundeswehr anerkannt werden. Im Berichtszeitraum wurden Großtagespflegen an folgenden Bundeswehrstandorten eingerichtet: Eckernförde, Husum, Kiel, Rostock-Laage, Kümmersbruck, Lüneburg, Neuburg an der Donau, Höxter, Rotenburg an der Wümme.

Als weitere Unterstützungsmaßnahme im Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern von Soldatinnen und Soldaten sind mittlerweile mehr als 350 Eltern-Kind-Arbeitszimmer in den Liegenschaften der Bundeswehr eingerichtet worden. Dieses Angebot greift in besonders kurzfristigen Notsituationen: Es entlastet Eltern, die durch den ungeplanten Ausfall von Kindertagesstätte oder familiärer Betreuung vor dem Problem stehen, ihre Kinder während der Dienstzeit selbst versorgen zu müssen. Sie können ihre Kinder mitbringen und während ihrer Dienstzeit betreuen.

6. (Sexuelle) Belästigung am Arbeitsplatz

Zur Prävention ist die Thematik fester Bestandteil der Ausbildung in der Bundeswehr.

Das Soldatengesetz verpflichtet Soldaten und Soldatinnen gleichermaßen zu einem kameradschaftlichen und vertrauensvollen Umgang mit- und untereinander. Ehr- und Selbstwertgefühl verletzende Äußerungen, diskriminierendes oder sexuell belästigendes Verhalten haben in der Bundeswehr keinen Platz.

Die Studie des Zentrums für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr „Truppenbild ohne Dame?“[9] kommt zu dem Ergebnis, dass es unterschiedliche Formen und Ausprägungen der sexuellen Belästigung bis hin zu sexueller Nötigung und Vergewaltigung auch in der Bundeswehr gibt. Im Vergleich mit verschiedenen Bereichen der Privatwirtschaft wie auch mit anderen Streitkräften hat sich gezeigt, dass die Annahme, sexuelle Belästigung sei in der Bundeswehr ein größeres Problem als in anderen Bereichen, empirisch nicht gestützt wird. Die Studie attestierte weiterhin, dass die Fallzahlen sexueller Belästigung in der Bundeswehr, verglichen mit denen der US-amerikanischen Streitkräfte, „teilweise erheblich“ geringer ausfallen.

Während des Symposiums „Soldatinnen in der Bundeswehr – Integrationsklima und Perspektiven“ vom 10. bis 11. Juli 2014 an der Führungsakademie der Bundeswehr wurde auch dieses Problemfeld behandelt. Dabei konnten Schutz- und Risikofaktoren identifiziert sowie Anhaltspunkte für die Prävention aufgezeigt werden. Aufbauend auf den Erkenntnissen der Studie und des Symposiums wurde das Zentrum Innere Führung beauftragt, unter anderem konkrete Präventionsmaßnahmen in Bezug auf Diskriminierung und sexuelle Belästigung zu erarbeiten.

Im Rahmen bestehender Meldeverpflichtungen werden alle Vorkommnisse mit Verdacht auf Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung erfasst. Eine im Jahr 2014 durchgeführte Auswertung und ein Vergleich mit der Gesamtgesellschaft über mehrere Jahre ergab keine Auffälligkeiten, die eine besondere Aufmerksamkeit verlangt hätten. Dennoch bleiben sexuelle Belästigung und ihre Prävention eine Herausforderung, der sich die Bundeswehr stellt.

Zur Vermeidung bzw. Prävention sexueller Übergriffe wurden im Zuge der Öffnung aller Laufbahnen der Streitkräfte für Frauen nicht nur zahlreiche Weisungen und Erlasse zum „Umgang mit Sexualität“ herausgegeben, sondern auch spezielle Ausbildungs- und Unterrichtsmodule zur Thematik entwickelt. Zielgruppe dieser Module waren zunächst insbesondere Vorgesetzte auf den Einheits- und Verbandsebenen sowie das an den Ausbildungseinrichtungen der Bundeswehr eingesetzte Personal.

Inhaltlich konzentrierten sich diese Ausbildungselemente im Wesentlichen auf:

- die Herleitung und Darstellung von Begriffsdefinitionen,
- die Vermittlung von im zivilen Umfeld gesammelten Erfahrungen zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ und der daraus entwickelten Möglichkeiten der Prävention,
- das Aufzeigen sowohl der allgemein geltenden, insbesondere aber der für Soldatinnen und Soldaten verbindlichen rechtlichen Bestimmungen und
- die besonderen Pflichten des Vorgesetzten bei der Ahndung entsprechender Verstöße (Dienstvergehen oder sogar Straftaten).

Vor dem Hintergrund der Auslandseinätze der Bundeswehr wurde diese besondere Thematik „Umgang mit Sexualität im Einsatz“ in die einsatzvorbereitende Ausbildung integriert. Alle genannten Themen sind fester Bestandteil der Ausbildung in der Bundeswehr und finden sich insbesondere in der Laufbahnausbildung für Unteroffiziere und Offiziere wieder.

---

[9] Kümmel, Gerhard: Truppenbild ohne Dame? – Eine sozialwissenschaftliche Begleituntersuchung zum aktuellen Stand der Integration von Frauen in die Bundeswehr. Gutachten 1/2014, Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr, Strausberg, Januar 2014.

7. Militärische Gleichstellungsbeauftragte

7.1. Zusammenarbeit mit den militärischen Gleichstellungsbeauftragten

Die Beteiligung und Einbindung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten haben sich im Berichtszeitraum weiter verbessert.

Neben der militärischen Gleichstellungsbeauftragten, die für den Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung gewählt wird, wird in den militärischen Organisationsbereichen für jede Dienststelle der Divisionsebene und vergleichbar eine militärische Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Mit dem Gesetz zur Änderung des SGleiG vom 6. September 2013 ist darüber hinaus in den zivilen Bundesoberbehörden im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung eine militärische Gleichstellungsbeauftragte zu wählen.

Für die Umsetzung der gleichstellungsrechtlichen Vorgaben ist die Leiterin bzw. der Leiter der jeweiligen Dienststelle verantwortlich. Es ist eine Führungsaufgabe, einerseits die militärischen Gleichstellungsbeauftragten bei der Wahrnehmung ihres gesetzlichen Auftrages zu unterstützen und ihre Kompetenzen zu nutzen und andererseits die jeweils nachgeordneten und unterstellten Bereiche für diese Thematik weiter und nachhaltig zu sensibilisieren. Im dritten Erfahrungsbericht nach § 24 SGleiG wurde festgestellt, dass sich die Beteiligung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten noch weiter eingespielt hat und integraler Bestandteil des jeweiligen Stabes geworden ist. Diese positive Entwicklung hat sich im aktuellen Berichtszeitraum fortgesetzt. Beispielhaft hierfür stehen Dienststellen, bei denen Geschlechtergleichstellung ein zentrales Anliegen und Teil des Selbstverständnisses ist und bei denen die frühzeitige Einbindung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten in alle gleichstellungsrelevanten Prozesse der Dienststelle sowie unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung in den Stabsdienstordnungen verbindlich geregelt und die Teilnahme an allen Dienstbesprechungen eine Selbstverständlichkeit sind sowie die militärische Gleichstellungsbeauftragte auf allen Führungsebenen akzeptiert wurde.

Gleichwohl gibt es aber auch noch deutliche Hinweise darauf, dass es weiterer Anstrengungen bedarf, um sicherzustellen, dass alle Dienststellen die militärischen Gleichstellungsbeauftragten als Organ der Dienststelle begreifen und als gewollte Kompetenz vollumfänglich nutzen. Das Bundesministerium der Verteidigung verfolgt die Durchsetzung der Vorgaben des SGleiG unverändert mit Nachdruck und dem Ziel, das Verständnis zu befördern, dass die Umsetzung der Gleichstellungsgesetze in der Bundeswehr eine inhaltliche und organisatorische Selbstverständlichkeit sein muss und Gleichstellung ein wichtiges Attraktivitätsmerkmal ist. So wurden mit dem Gesetz zur Änderung des SGleiG im Jahr 2013 die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass in den im Zuge der Neuausrichtung der Bundeswehr neu eingerichteten zivilen Organisationsbereichen ab der Ebene der Bundesoberbehörde eine militärische Gleichstellungsbeauftragte gewählt werden kann. Eine weitere wesentliche Änderung ist die vorgenommene Stärkung der Stellung der Stellvertreterin der militärischen Gleichstellungsbeauftragten. Mit der Gesetzesänderung ist es möglich, in Einzelfällen zwei Stellvertreterinnen zu wählen, zu bestellen und diese mit eigenen Aufgaben zu betrauen. Weiterhin hat sich die Bundesministerin der Verteidigung der Thematik persönlich angenommen und mit Schreiben vom 12. Mai 2014 einen Appell an alle Vorgesetzten gerichtet und Leitsätze für die Zusammenarbeit mit der zivilen und militärischen Gleichstellungsbeauftragten herausgegeben.

Die militärische Gleichstellungsbeauftragte hat den Vollzug der Gleichstellungsgesetze zu fördern und zu unterstützen. Um diesem Auftrag gerecht werden zu können, ist die Dienststelle gesetzlich verpflichtet, die militärische Gleichstellungsbeauftragte an Vorgängen zu beteiligen, die ihren Zuständigkeitsbereich betreffen. Die Beteiligung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten erfolgt durch Information und formale Mitwirkung. Eine frühzeitige und umfassende Information der militärischen Gleichstellungsbeauftragten ist unabdingbare Voraussetzung für eine effektive Wahrnehmung ihrer gesetzlichen Aufgaben. Gemessen an diesen gesetzlichen Vorgaben erfolgte die Beteiligung und Einbindung in den Dienststellen in unterschiedlicher Ausprägung, Tiefe und Regelmäßigkeit. Die Zusammenarbeit zwischen den militärischen Gleichstellungsbeauftragten und den jeweiligen Dienststellen gestaltete sich aber zunehmend konstruktiv, offen, vertrauensvoll und zielführend. Es ist festzustellen, dass sich die Beteiligung und Einbindung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten insgesamt im Berichtszeitraum weiter verbessert hat. Die Berücksichtigung gleichstellungsrechtlicher Aspekte wurde verstärkt als Führungsaufgabe verstanden. Damit verbunden war eine positive Wirkung auf die Wahrnehmung und Akzeptanz der militärischen Gleichstellungsbeauftragten. Die Beteiligung und Mitwirkung erfolgte überwiegend durch frühzeitige Einbindung bei der Erstellung von Befehlen, Grundsatzpapieren und Weisungen. Darüber hinaus nahmen die militärischen Gleichstellungsbeauftragten an dienstli-

chen Besprechungen teil und brachten sich aktiv unter anderem im Rahmen ihrer Teilnahme an den Abstimmungsgesprächen gemäß der Zentralen Dienstvorschrift A-1340/50[10] im Zuge der Erstellung von Beurteilungen ein. Weiterhin wurden die militärischen Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig zu Tagungsvorhaben (Kommandeur-, Einheitsführer-, Kompanie-/Batteriefeldwebeltagungen oder auch Tagungen des im Führungsgrundgebiet 1 eingesetzten Personals) eingeladen, brachten sich dort ein und nutzten diese Gelegenheiten auch, um über ihren Aufgabenbereich zu informieren.

Unsicherheiten bestanden im Berichtszeitraum bei einigen Dienststellen in der Frage, ob und zu welchen dienstlichen Besprechungen die militärische Gleichstellungbeauftragte zur Teilnahme einzuladen ist. Vielfach wurde die militärische Gleichstellungsbeauftragte in diesem Zusammenhang nicht als Organ der Dienststelle, sondern gewissermaßen als unerwünschte Behinderung bei der Erfüllung des Auftrages gesehen mit dem Ergebnis, dass sie von Dienstbesprechungen ausgeschlossen wurde. Die Unterstützung der Dienststelle bei der Umsetzung des SGleiG setzt aber voraus, dass die militärische Gleichstellungsbeauftragte aktiv an Entscheidungsprozessen innerhalb der Dienststelle teilnehmen und diese durch eigene Anregungen, Ergänzungen oder Kritik fördern kann. Die Einbindung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten zu einem Zeitpunkt, zu dem sich die Entscheidung bereits verfestigt hat oder sogar abgeschlossen ist, wird der Aufgabenstellung nicht gerecht. In diesem Rahmen bestimmt sich auch ihr Recht zur Teilnahme an dienstlichen Besprechungen. Mit dem Zweck des Informationsanspruches der militärischen Gleichstellungsbeauftragten ist es nicht vereinbar, wenn die militärische Gleichstellungsbeauftragte von Dienstbesprechungen ausgeschlossen wird, auf denen „wesentliche Weichenstellungen“ in personellen, organisatorischen oder sozialen Angelegenheiten getroffen werden. Eine nachfolgende Information über die Ergebnisse der Dienstbesprechung genügt dem Informationsanspruch der militärischen Gleichstellungsbeauftragten ebenso wenig wie die Möglichkeit, im Vorfeld zu einzelnen Punkten der Besprechung Stellung zu nehmen. Erst die Teilnahme an solchen Besprechungen eröffnet der militärischen Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit, Argumente und Gegenargumente unmittelbar zu erfahren und selbst zur Sprache zu bringen und auf den Entscheidungsprozess unvermittelt und aktiv Einfluss zu nehmen. Mittlerweile wurde den militärischen Gleichstellungsbeauftragten durch das fachlich zuständige Referat P II 6 im Bundesministerium der Verteidigung ein entsprechendes Merkblatt als Argumentationshilfe bei ihren Dienststellen zur Verfügung gestellt.

Der militärischen Gleichstellungsbeauftragten ist die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen, damit sie ihre Aufgaben ordnungsgemäß wahrnehmen kann. Die räumliche und sachliche Ausstattung entsprach im Berichtszeitraum grundsätzlich den Erfordernissen und wird überwiegend als ausreichend, in vielen Dienststellen auch mit gut bewertet.

Differenzierter stellte sich die Situation bei der personellen Unterstützung dar. Zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben ist den militärischen Gleichstellungsbeauftragten das notwendige Unterstützungspersonal zur Verfügung zu stellen. Das Büro kann sowohl mit militärischem als auch zivilem, mit weiblichem oder männlichem Personal besetzt werden. Entscheidend ist aber, dass der personelle Unterstützungsbedarf sowohl nach der Dotierungshöhe als auch nach der Anzahl von den jeweiligen Verhältnissen vor Ort abhängt und daher in jedem Einzelfall nach einer Analyse des Aufgabenumfangs und möglicher Erfahrungswerte im Benehmen mit der für die Organisation und Dienstpostenausstattung zuständigen Stelle der jeweiligen Dienststelle zu ermitteln ist. So ist der personelle Unterstützungsbedarf der militärischen Gleichstellungsbeauftragten beispielsweise im Kommando Regionale Sanitätsunterstützung mit einem bundesweit dislozierten Zuständigkeitsbereich und einem hohem Anteil an Soldatinnen (ca. 45 Prozent) anders zu bewerten als im Bildungszentrum der Bundeswehr mit überschaubarer räumlicher Ausdehnung, einem sehr geringen soldatischen Anteil und völlig anderer Aufgabenstellung. Es ist daher nicht sachgerecht, wie teilweise geschehen, den personellen Unterstützungsbedarf für alle unterstellten Dienststellen eines Kommandobereiches generell und unabhängig von einer Einzelfallprüfung einheitlich festzulegen. Auch ist es nicht ausreichend, wie von einigen Dienststellen angenommen, den militärischen Gleichstellungsbeauftragten nur Unterstützungspersonal der Dotierungshöhe Unteroffizier/Stabsunteroffizier (Besoldungsgruppen A 5 bis A 7) zuzugestehen. Dies kann für militärische Gleichstellungsbeauftragte in Dienststellen mit einem überschaubaren Aufgabenpaket durchaus ausreichend sein. Im Berichtszeitraum wurde aber auch deutlich, dass dies nicht für alle Dienststellen, in denen eine militärische Gleichstellungsbeauftragte tätig ist, gilt. Die zum Teil erheblichen räumlichen Ausdehnungen und hohen Personalstärken einiger Dienststellen, die gerade im Zuge der Neuausrichtung der Bundeswehr zunehmend herausfordernde und anspruchsvolle Stabsarbeit und die teilweise hochkomplexen Aufgaben die zu bewältigen waren, hätten es gerechtfertigt, den militärischen Gleichstellungsbeauftragten Unterstützungspersonal in einer höheren Dotierungsebene zur Verfügung zu stellen. Zumal für eine optimale Unter-

[10] Bestimmungen über die Beurteilungen der Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr.

stützungsleistung generell umfangreichere berufliche Erfahrungen hilfreich sind, die in der Dotierungsebene Unteroffizier/Stabsunteroffizier in der Regel nicht zu erwarten sind. Hier bedurfte es noch einer Nachsteuerung, um den gesetzlich garantierten personellen Unterstützungsbedarf im notwendigen Umfang überall zu gewährleisten. Der Generalinspekteur der Bundeswehr hat diese Frage aufgegriffen und mit Schreiben vom 26. Oktober 2015 für die militärischen Organisationsbereiche bis zum 1. Dezember 2015 die Einrichtung eines Dienstpostens „Stabsdienstfeldwebel Streitkräfte" in der Dotierungshöhe A 7 bis A 9 als Regelausstattung für das Unterstützungspersonal der militärischen Gleichstellungsbeauftragten angewiesen. Im Einzelfall kann im Einvernehmen mit der zuständigen militärischen Gleichstellungsbeauftragten von dieser Regelausstattung abgewichen werden. Die Weisung, die in dieser Frage für alle Beteiligten Handlungssicherheit schafft, enthält auch die Bitte an die zivilen Organisationsbereiche, sich dieser Regelung anzuschließen.

7.2. Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsvertrauensfrauen

In Dienststellen ohne eigene militärische Gleichstellungsbeauftragte hat die Dienststellenleitung oberhalb der Einheitsebene eine Gleichstellungsvertrauensfrau zu bestellen. Die Aufgabe der Gleichstellungsvertrauensfrauen besteht in einer Vermittlungs- und Beratungsfunktion in allen Fragen, die die vertretenen Dienststellen betreffen. Darüber hinaus kann die militärische Gleichstellungsbeauftragte der Gleichstellungsvertrauensfrau mit deren Einverständnis Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen. Eine Entlastung von deren bisherigen dienstlichen Aufgaben erfolgt hierfür in der Regel nicht.

Mancherorts fiel es mangels Bereitschaft zur Übernahme des Amtes schwer, eine Gleichstellungsvertrauensfrau zu bestellen. Als Gründe für die fehlende Bereitschaft wurden häufig die zu erwartende Mehrarbeit oder die Befürchtung, aufgrund der Ausübung dieses Amtes schlechter beurteilt zu werden, genannt.

Die Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsvertrauensfrauen wird von den militärischen Gleichstellungsbeauftragten als überwiegend unproblematisch gesehen und als sehr zufriedenstellend bewertet. Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit, die sich lediglich aufgrund der räumlichen Dislozierung ergaben, konnten durch regelmäßige Besprechungen oder Tagungen auf ein unvermeidbares Maß reduziert werden. Die Gleichstellungsvertrauensfrauen sind wichtiges und unverzichtbares Bindeglied zwischen den militärischen Gleichstellungsbeauftragten und den Dienststellen vor Ort. Sie sind Garant dafür, dass gleichstellungsrelevante Themen und Aspekte in die Fläche transportiert werden. Gleichzeitig sorgen sie für den entsprechenden Informationsfluss bis zu allen Soldatinnen und Soldaten.

7.3. Zielerreichung der Gleichstellungspläne

Von den Dienststellen, in denen eine militärische Gleichstellungsbeauftragte zu wählen ist, ist im Benehmen mit den zuständigen Personal bearbeitenden Stellen und unter Beteiligung der zuständigen militärischen Gleichstellungsbeauftragen alle vier Jahre ein Gleichstellungplan zu erstellen. Gleichstellungspläne sind ein Instrument der Personalplanung und Personalentwicklung, um die Ziele des SGleiG zu verwirklichen. Die Umsetzung der Gleichstellungspläne obliegt sowohl der militärischen Personalführung als auch den Vorgesetzten jeder Ebene.

Die überwiegend in der zweiten Jahreshälfte 2010 in Kraft getretenen zweiten militärischen Gleichstellungspläne liefen im Berichtszeitraum Ende 2013 aus. An ihre Stelle traten neue Gleichstellungpläne, die von den im Zuge der Neuausrichtung der Bundeswehr neu aufgestellten Dienststellen erstmals zu erstellen waren. Überwiegend wurden in den Gleichstellungplänen übereinstimmende Ziele formuliert. Im Wesentlichen ging es dabei um die Förderung von Soldatinnen unter Wahrung des Prinzips der Bestenauslese zur Beseitigung ihrer Unterrepräsentanz und um die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst.

Die Bemühungen der einzelnen Dienststellen zur Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentanz von Soldatinnen unterlagen dabei nicht beeinflussbaren Grenzen. Die bereits mehrfach angesprochene Öffnung aller Laufbahnen für Frauen erst im Jahr 2001 ist dabei in Verbindung mit den laufbahnbedingten Voraussetzungen ein limitierender Faktor. Zudem wird die abschließende Entscheidung über die Besetzung von Dienstposten grundsätzlich von dem dafür zuständigen Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr unter Beachtung des Prinzips der Bestenauslese getroffen. Der Einfluss der Dienststellen war deshalb häufig darauf beschränkt, bei ansonsten gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung auf die Besetzung der Dienstposten mit einer Soldatin hinzuwirken. Anders sieht es bei den Anstrengungen für eine Verbesserung der dienstlichen Rahmenbedingungen aus, die durch die jeweiligen Dienststellen selbst initiiert werden konnten. Wenngleich zu diesen Zielen keine messbaren Ergebnisse präsentiert werden können, wird die Zielerreichung zu diesem Punkt für den Berichtszeitraum mehrheitlich positiv bewertet. So wurden beispielsweise die

im gesetzlichen Rahmen gegebenen Möglichkeiten (z. B. in Bezug auf Teilzeitbeschäftigung, flexible Dienstgestaltung, Telearbeit, Einrichtung Eltern-Kind-Arbeitsplätze, Intensivierung der Zusammenarbeit mit der Wohnungsfürsorge o.ä.) im Sinne der Betroffenen und unter Sicherstellung der Funktions- und Leistungsfähigkeit des jeweiligen Aufgabengebietes ausgeschöpft.

7.4. Wahlverfahren

Der Bestellung der militärischen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen geht regelmäßig die Durchführung einer Wahl voraus. Grundlage hierfür ist die im Mai 2005 durch das Bundesministerium der Verteidigung erlassene Verordnung über die Wahl der militärischen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen durch Soldatinnen der Bundeswehr (Gleichstellungsbeauftragten-Wahlverordnung Soldatinnen – SGleiBWV).

Im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr kam es im Berichtszeitraum zu einschneidenden organisatorischen und strukturellen Veränderungen. So wurden unter anderem in den militärischen Organisationsbereichen die Führungskommandos des Heeres, der Luftwaffe, der Marine, des Zentralen Sanitätsdienstes und der Streitkräftebasis und in den zivilen Organisationsbereichen neue Bundesoberbehörden aufgestellt. Das Bundesministerium der Verteidigung hat diesen grundlegenden Veränderungen mit dem Gesetz zur Änderung des SGleiG vom 6. September 2013 Rechnung getragen. Überdies wurden die Umgestaltungen vor dem Hintergrund der Auswirkungen auf die gleichstellungsgesetzlichen Vorgaben begleitet. So hat das Bundesministerium der Verteidigung schon im Dezember 2012 fachliche Hinweise zur Wahl der militärischen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen herausgegeben. Ergänzend hierzu hat der damalige Staatssekretär Stéphane Beemelmans mit Schreiben vom 15. Februar 2012 „Hinweise zur Beteiligung der zivilen und militärischen Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen der Neuausrichtung der Bundeswehr“ erlassen[11].

Im zweiten Halbjahr 2013 fanden bei der überwiegenden Anzahl der Dienststellen in den militärischen Organisationsbereichen die Wahlen der militärischen Gleichstellungsbeauftragten statt. In den neu aufgestellten Bundesoberbehörden konnten die Wahlen erst nach der angesprochenen Änderung des SGleiG im ersten Halbjahr 2014 durchgeführt werden. Mit den erwähnten Hinweisen des Bundesministeriums der Verteidigung war aber jederzeit sichergestellt, dass gleichstellungsrechtliche Aspekte in den Dienststellen berücksichtigt werden konnten.

Die Durchführung der Wahlen und die anschließenden Bestellungen zu militärischen Gleichstellungsbeauftragten bzw. zu Stellvertreterinnen verliefen überwiegend reibungslos. Problematisch gestaltete sich in manchen Dienststellen die Identifizierung von Soldatinnen, die ihre Bereitschaft zur Übernahme des Amtes erklärten und sich zur Wahl stellten. Häufig wurde argumentiert, dass sich die Ausübung des Amtes der militärischen Gleichstellungsbeauftragten nachteilig auf das berufliche Fortkommen auswirke. Begründet wurde diese Auffassung damit, dass gemäß der Zentralen Dienstvorschrift A-1340/50[12] die Erstellung einer planmäßigen Beurteilung für militärische Gleichstellungsbeauftragte, die von ihren Aufgaben für die volle regelmäßige Arbeitszeit entlastet sind, unterbleibt. Diese Sorge ist unbegründet. § 18 Absatz 5 SGleiG bestimmt, dass die militärische Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt oder begünstigt werden dürfen. Die fiktive Nachzeichnung des beruflichen Werdegangs der militärischen Gleichstellungsbeauftragten ist im Hinblick auf die Einbeziehung in Personalauswahlentscheidungen zu gewährleisten. Das Bundesministerium der Verteidigung hat mit dem Zentralerlass B-1336/2[13] die Einzelheiten dazu geregelt. Damit wird sichergestellt, dass Benachteiligungen ausgeschlossen sind.

7.5. Militärische Gleichstellungsbeauftragte in besonderen Auslandsverwendungen

Die militärische Gleichstellungsbeauftragte des Einsatzführungskommandos der Bundeswehr ist auch die zuständige militärische Gleichstellungsbeauftragte für alle Einsätze der Bundeswehr. Sie war in die Befehlsgebung des Einsatzführungskommandos eingebunden und konnte gleichstellungsrelevante Aspekte schon frühzeitig einbringen. Zu Beginn eines Einsatzkontingentes bestellte der Kontingentführer eine Gleichstellungsvertrauensfrau. Diese waren unmittelbare Kontaktstelle für die militärische Gleichstellungsbeauftragte

[11] Zentralerlass B-1440/1.

[12] Bestimmungen über die Beurteilungen der Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr.

[13] Förderung vom Dienst freigestellter Soldatinnen und Soldaten.

des Einsatzführungskommandos für alle gleichstellungsrechtlichen Fragen in den Einsatzkontingenten und übernahmen im Bedarfsfall Aufgaben zu eigenständigen Erledigung.

Die militärische Gleichstellungsbeauftragte war frühzeitig in alle Themen, die auch die Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Einsätzen betreffen (z. B. Telekommunikation und Urlaub), eingebunden und konnte sich entsprechend beratend einbringen. Dies galt auch für alle Belange der Betreuung der Angehörigen der Soldatinnen und Soldaten, die sich in den Einsätzen befanden.

Die Zusammenarbeit der militärischen Gleichstellungsbeauftragten des Einsatzführungskommandos der Bundeswehr mit den Gleichstellungsvertrauensfrauen in den Einsatzgebieten gestaltete sich grundsätzlich unproblematisch. Aufgrund der großen Entfernung zu Einsatzorten, der alle vier Monate wechselnden Gleichstellungsvertrauensfrauen, der jeweiligen Gefährdungslage und der damit verbundenen Dienstreisebeschränkungen war es für die militärische Gleichstellungsbeauftragte nicht möglich, regelmäßig alle Einsatzgebiete zu bereisen und alle Gleichstellungsvertrauensfrauen persönlich kennenzulernen und sie in ihre Aufgabenbereiche einzuweisen. Daher wurde stets ein enger telefonischer Kontakt zu den Gleichstellungsvertrauensfrauen gehalten. In jedem Einsatzgebiet ist eine Handakte für die Gleichstellungsvertrauensfrau im Einsatz vorhanden, die den Amtsinhaberinnen die Einarbeitung in ihre Aufgaben erleichterte.

F. Ausblick

1. Zukunftsfelder der Gleichstellungspolitik

Im Berichtszeitraum konnten mit Blick auf das SGleiG zahlreiche Verbesserungen erreicht werden. So ist die Einsicht, dass mit der Berücksichtigung gleichstellungsrechtlicher Vorgaben auch große Chancen verbunden sind, gewachsen. Diesen Weg gilt es, konsequent weiterzuverfolgen. Es muss dabei auch darum gehen, das Potenzial der Soldatinnen tatsächlich zu nutzen. Damit einhergehen muss ein Umdenken, ein Wandel in der Führungskultur mit dem Ziel, alle Beschäftigten für diese Thematik weiter zu sensibilisieren. So gilt es, sich beispielsweise vom vorherrschenden Bild der stets präsenten Mitarbeiterin oder des stets präsenten Mitarbeiters zu trennen, moderne Arbeitsformen zu akzeptieren und anzuerkennen, dass nicht die Anwesenheit, sondern die Qualität der Arbeit entscheidend ist. Leistungsfähige Frauen müssen die gleichen Chancen wie leistungsfähige Männer erhalten. Es gilt, allgemein anzuerkennen, dass Themen wie Vereinbarkeit von Familie und Dienst oder eine ausgeglichene Work-Life-Balance unverzichtbare Merkmale für einen attraktiven Arbeitgeber sind. Es muss eine Selbstverständlichkeit werden, dass Soldatinnen und Soldaten ihren Familienpflichten nachgehen. Auch gilt es anzuerkennen, dass gerade durch die Übernahme von Familienpflichten besondere Kompetenzen erworben werden, die sich auch für die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben als vorteilhaft erweisen. Alle Vorgesetzten sind aufgefordert, ihren Soldatinnen bei der Entwicklung von Selbstvertrauen zu helfen und Frauenkarrieren zu fördern.

Dazu sind neben einer verstärkten Information aller Beschäftigten auch entsprechende Fortbildungen für Führungskräfte erforderlich. Zu begleiten sind diese Maßnahmen mit Untersuchungen, die zum Ziel haben, Gegebenheiten, die Karrieren von Frauen behindern, zu identifizieren und zu beseitigen. Erste Beurteilungsvergleiche zwischen Männern und Frauen sowie Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten haben gezeigt, dass ein Fokus hierbei auf die konsequente Sensibilisierung der beurteilenden Vorgesetzten zu legen ist. Diese gilt es unter anderem auch schon von Anfang an stark ausgeprägt in die Aus- und Weiterbildung zu implementieren.

Auch das Thema Vereinbarkeit von Familie und Dienst ist mittlerweile kein Randthema mehr, sondern wird in und von der Gesellschaft als wichtiges Handlungsfeld der Gegenwart und Zukunft anerkannt. Um eine familiengerechte Streitkräftekultur entstehen zu lassen, sind gerade für diesen Personenkreis flexible Lösungen bei der Laufbahnplanung und bei Versetzungsentscheidungen erforderlich. Auch hier besteht künftig Handlungsbedarf.

2. Weiterentwicklung der Führungskultur

Die deutsche Gesellschaft befindet sich in einem ständigen Wandlungsprozess. Dieser bildet sich z. B. ab im Trend zur weiteren Urbanisierung, der Digitalisierung der Arbeitswelt und der privaten Lebensräume, Fragen der Diversität und Inklusion, kurzum: einer gelegentlich so bezeichneten „Multioptionsgesellschaft“ einschließlich einer auch durch die „Neuen Medien“ beschleunigten Individualisierung. Die Bundeswehr wird deshalb zwingend darauf angewiesen sein, wo immer möglich zeitgemäße, mitarbeiterzentrierte und lebensphasenbewusste Formen der Führung für sich fruchtbar zu machen und so das Potenzial aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Statusgruppen optimal zu nutzen. Die Weiterentwicklung der etablierten Führungskultur

der Bundeswehr wird daher im Rahmen der Attraktivitätsagenda „BUNDESWEHR IN FÜHRUNG – Aktiv. Attraktiv. Anders.“ untersucht. Die Umsetzung der Ergebnisse wird maßgeblichen Einfluss auf die Attraktivität der Bundeswehr als Arbeitgeber – sowohl in der Binnenwirkung (Personalbindung) als auch in der Wahrnehmung von außen (Personalgewinnung) haben und so auch unmittelbaren positiven Einfluss auf die Ziele des SGleiG entfalten können.

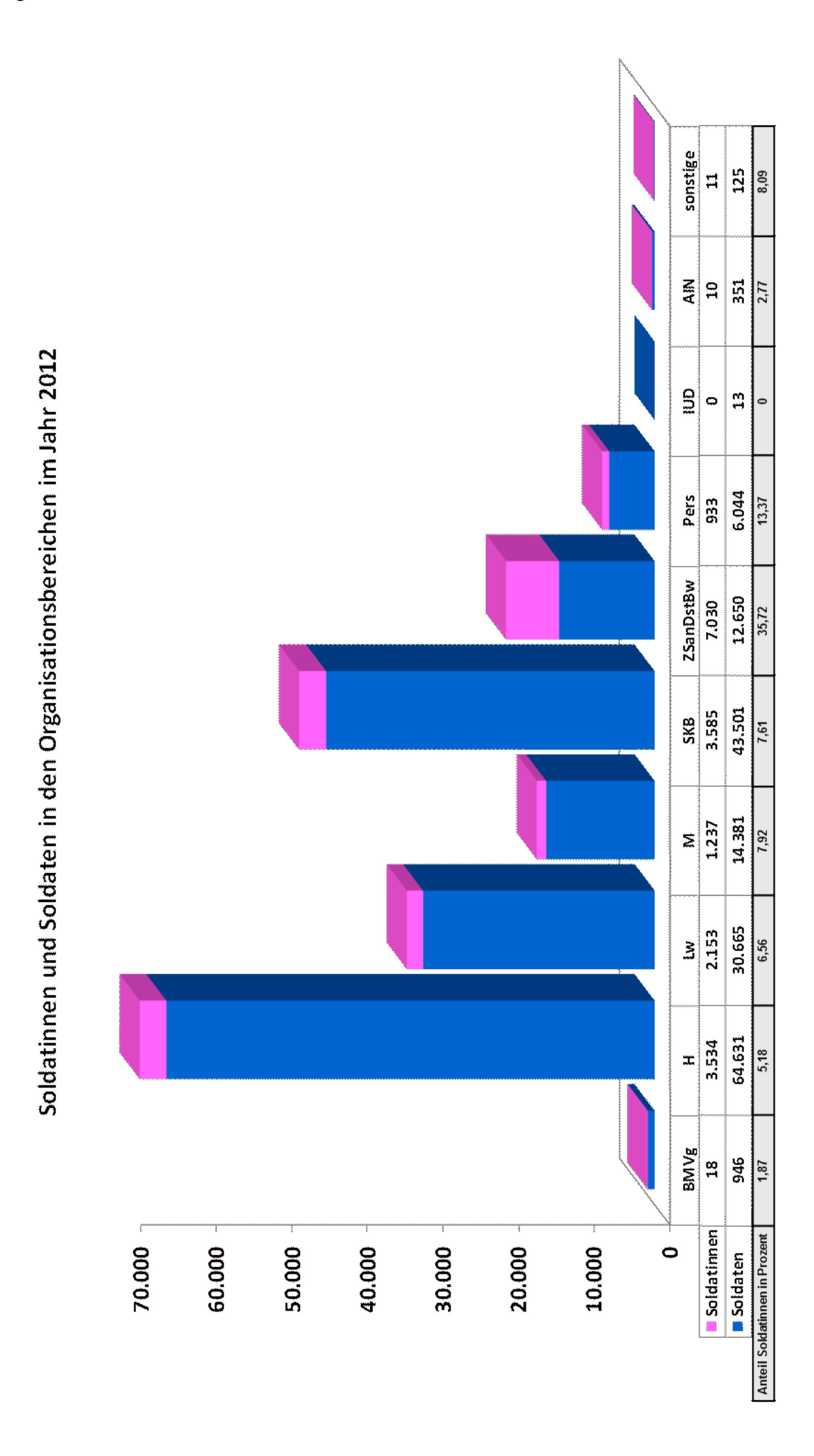
3. Stabselement „Chancengerechtigkeit im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung“

Die Bundeswehr hat im Berichtszeitraum mit zahlreichen Maßnahmen auf die gesellschaftlichen Veränderungen und die demografische Entwicklung reagiert. Gleichstellung und geschlechterübergreifende Chancengerechtigkeit sind kein Selbstzweck, sondern zwingende Notwendigkeit, um die Bundeswehr nachhaltig demografiefest aufzustellen. Frauen müssen weiter in die Bundeswehr integriert werden und das Potenzial weiblicher Nachwuchs- und Führungskräfte darf nicht ungenutzt bleiben.

Auf Weisung der Bundesministerin der Verteidigung wurde deshalb im April 2015 durch Staatssekretär Gerd Hoofe das Stabselement „Chancengerechtigkeit im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung“ als ein weiterer Baustein zur Steigerung der Attraktivität der Bundeswehr und zur Beschleunigung der Herstellung der Chancengerechtigkeit in der Karriere zwischen den Geschlechtern eingerichtet und unmittelbar dem Abteilungsleiter Personal unterstellt. Der Auftrag des Stabselements zielt auf die Rahmenbedingungen von bzw. die Teilhabe an Karrieren im Bundesministerium der Verteidigung und im gesamten nachgeordneten Bereich. Diesbezügliche genderspezifische systematische Ungerechtigkeiten sollen identifiziert, analysiert und schnellstmöglich durch die Entwicklung und Umsetzung von wirksamen Maßnahmen abgebaut werden. Durch gezielte Kommunikationsmaßnahmen wird dabei auch zur Weiterentwicklung der Führungskultur innerhalb der Bundeswehr beigetragen werden. Das Stabselement Chancengerechtigkeit hat die übergreifende Steuerungs- und Koordinierungsfunktion. So sollen beispielsweise Fragen, wie sich Teilzeitbeschäftigung oder Telearbeit auf Beurteilungen auswirken oder eine gendergerechte Anwendung der Beurteilungsbestimmungen ebenso untersucht werden wie die Frage, ob Soldatinnen bei den Anträgen zur Übernahme zur Berufssoldatin unterrepräsentiert sind oder ob die geltenden Aufstiegsbedingungen möglicherweise die Karriere für Frauen in Uniform behindern. Es ist zu erwarten, dass die Untersuchungsergebnisse und die daraus abzuleitenden Maßnahmen die Ziele des SGleiG weiter befördern werden.

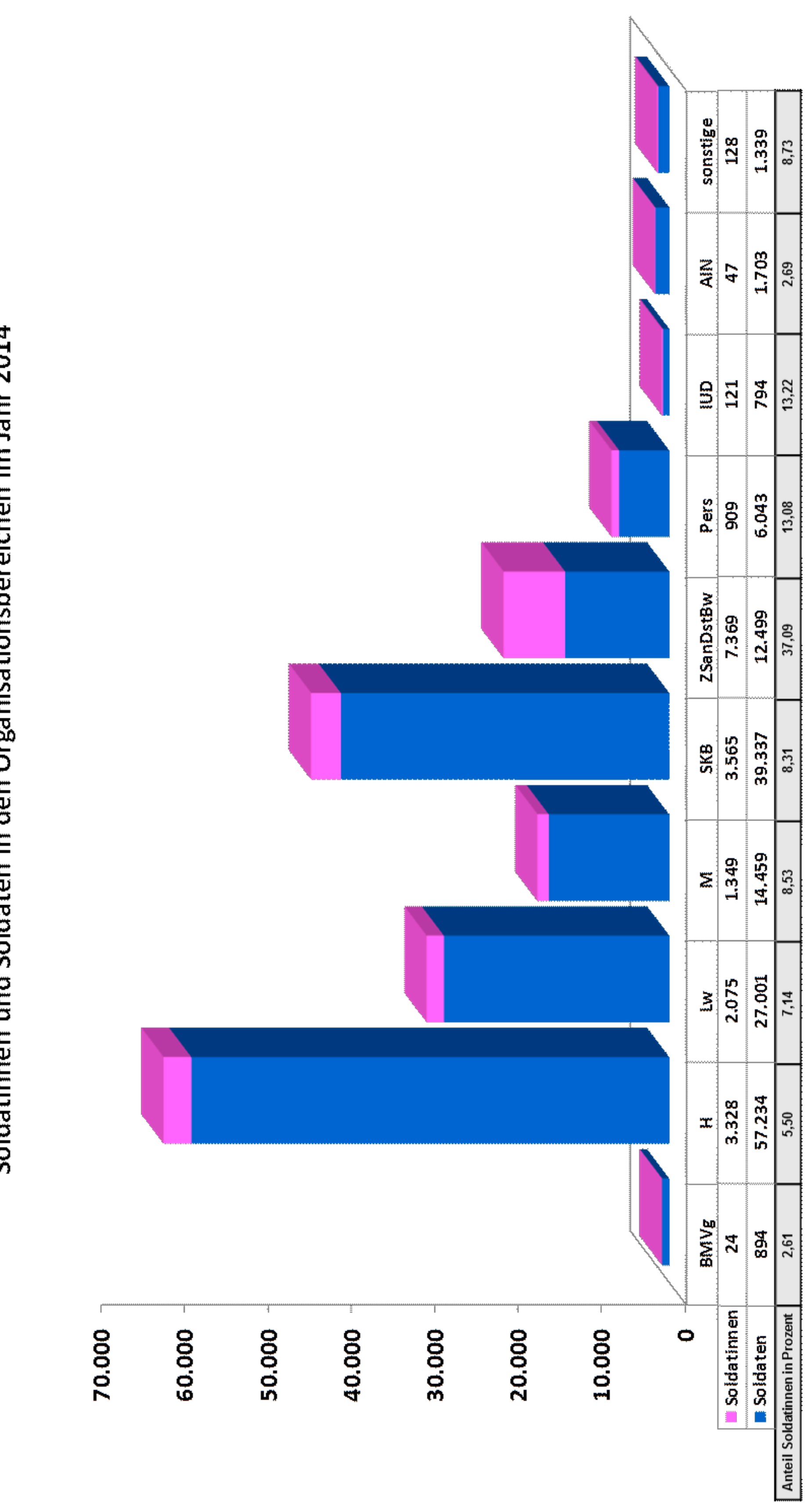
Erstes sichtbares Arbeitsergebnis des Stabselements ist die am 11. Juni 2015 zwischen dem Abteilungsleiter Personal im Bundesministerium der Verteidigung und dem Inspekteur des Sanitätsdienstes in der Bundeswehr geschlossene „Gemeinsame Zielvereinbarung zur Erhöhung des Anteils von weiblichen Sanitätsoffizieren in höheren Führungspositionen“, die verbindliche Vorgaben macht, wie und in welchem Umfang innerhalb eines festgeschriebenen Zeitraums der Anteil von weiblichen Sanitätsoffizieren in höheren Führungsaufgaben erhöht werden soll.

Abbildung 7



	BMVg	H	Lw	M	SKB	ZSanDstBw	Pers	IUD	AIN	sonstige
Soldatinnen	18	3.534	2.153	1.237	3.585	7.030	933	0	10	11
Soldaten	946	64.631	30.665	14.381	43.501	12.650	6.044	13	351	125
Anteil Soldatinnen in Prozent	1,87	5,18	6,56	7,92	7,61	35,72	13,37	0	2,77	8,09

Abbildung 8



	BMVg	H	Lw	M	SKB	ZSanDstBw	Pers	IUD	AIN	sonstige
Soldatinnen	24	3.328	2.075	1.349	3.565	7.369	909	121	47	128
Soldaten	894	57.234	27.001	14.459	39.337	12.499	6.043	794	1.703	1.339
Anteil Soldatinnen in Prozent	2,61	5,50	7,14	8,53	8,31	37,09	13,08	13,22	2,69	8,73

Abbildung 16

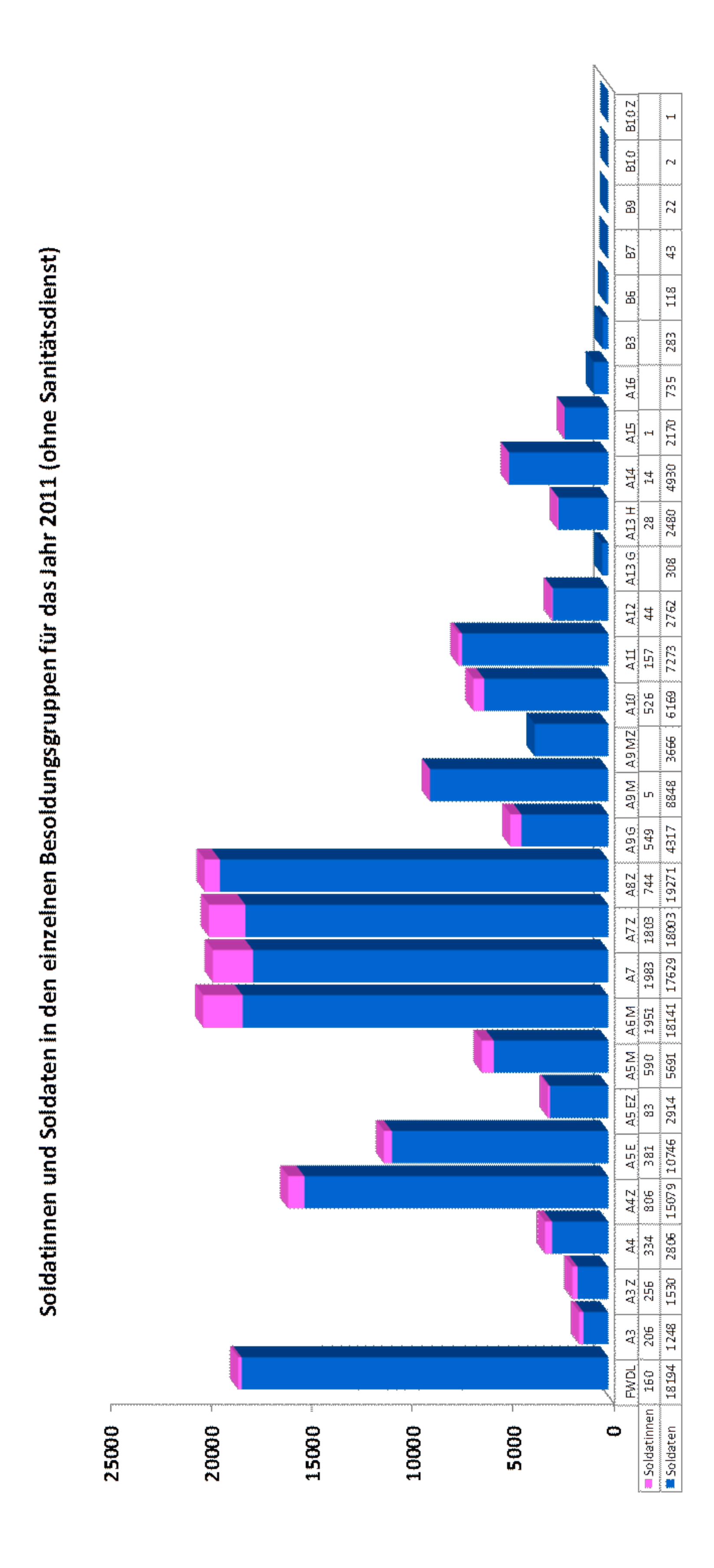
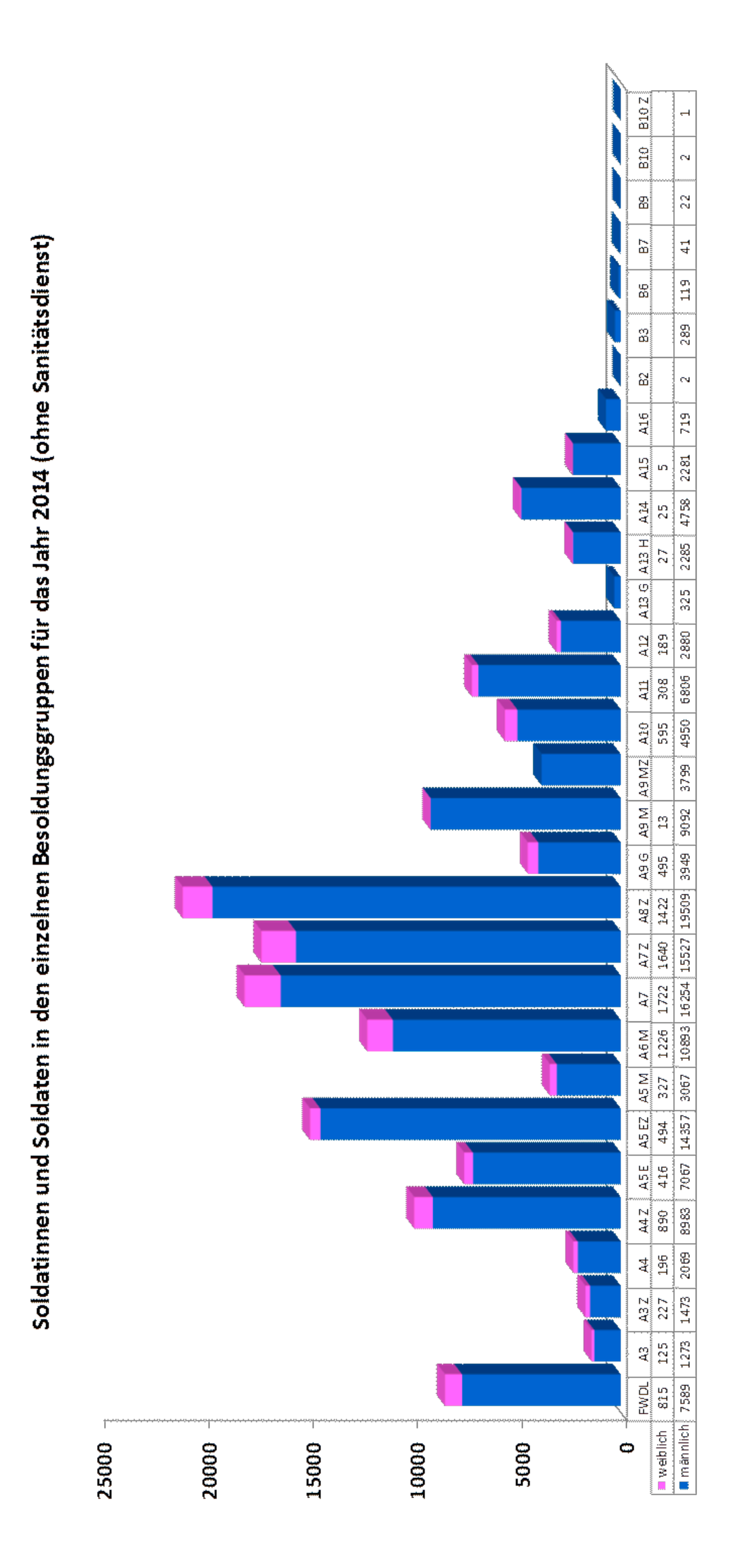
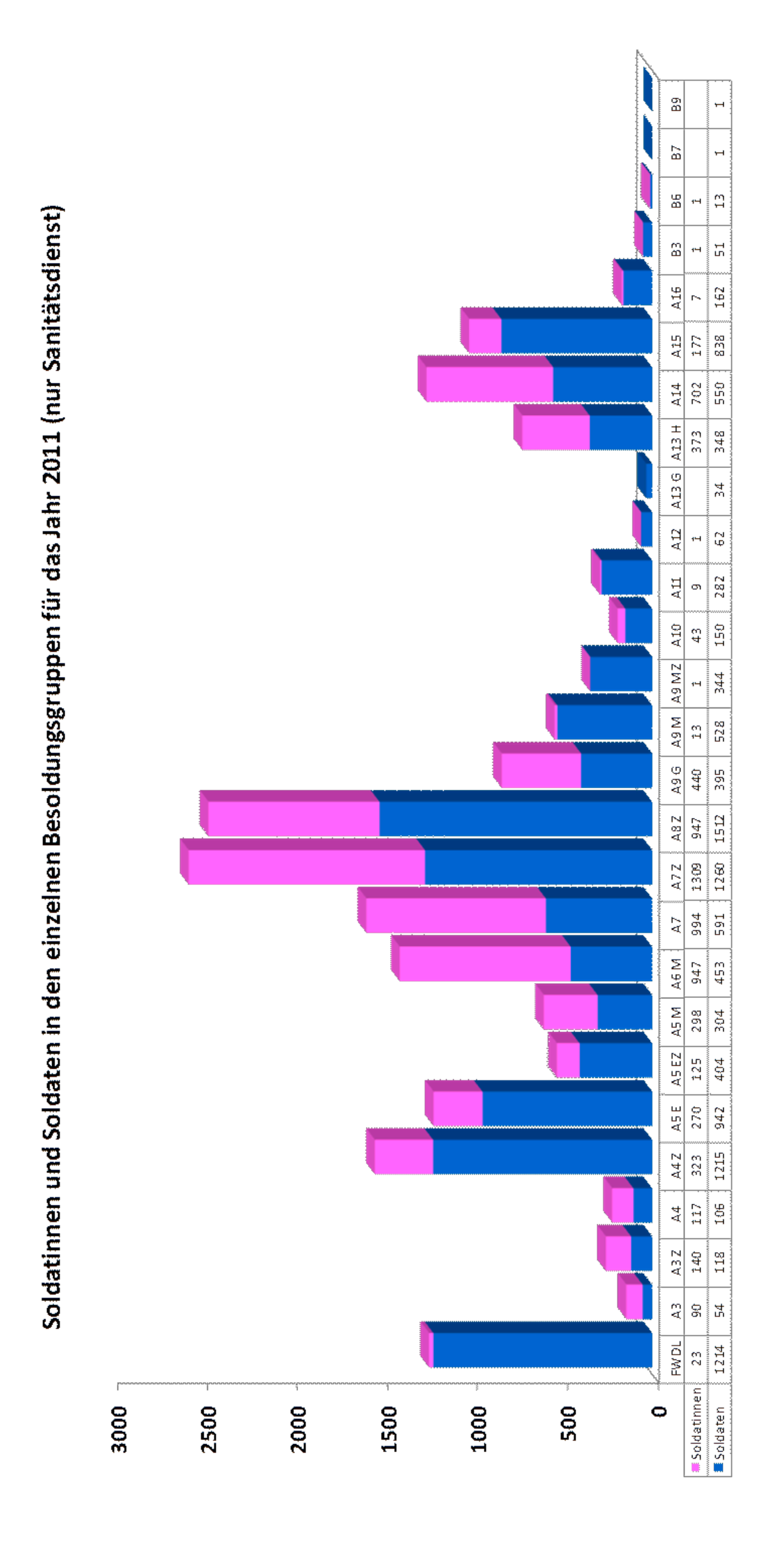


Abbildung 17



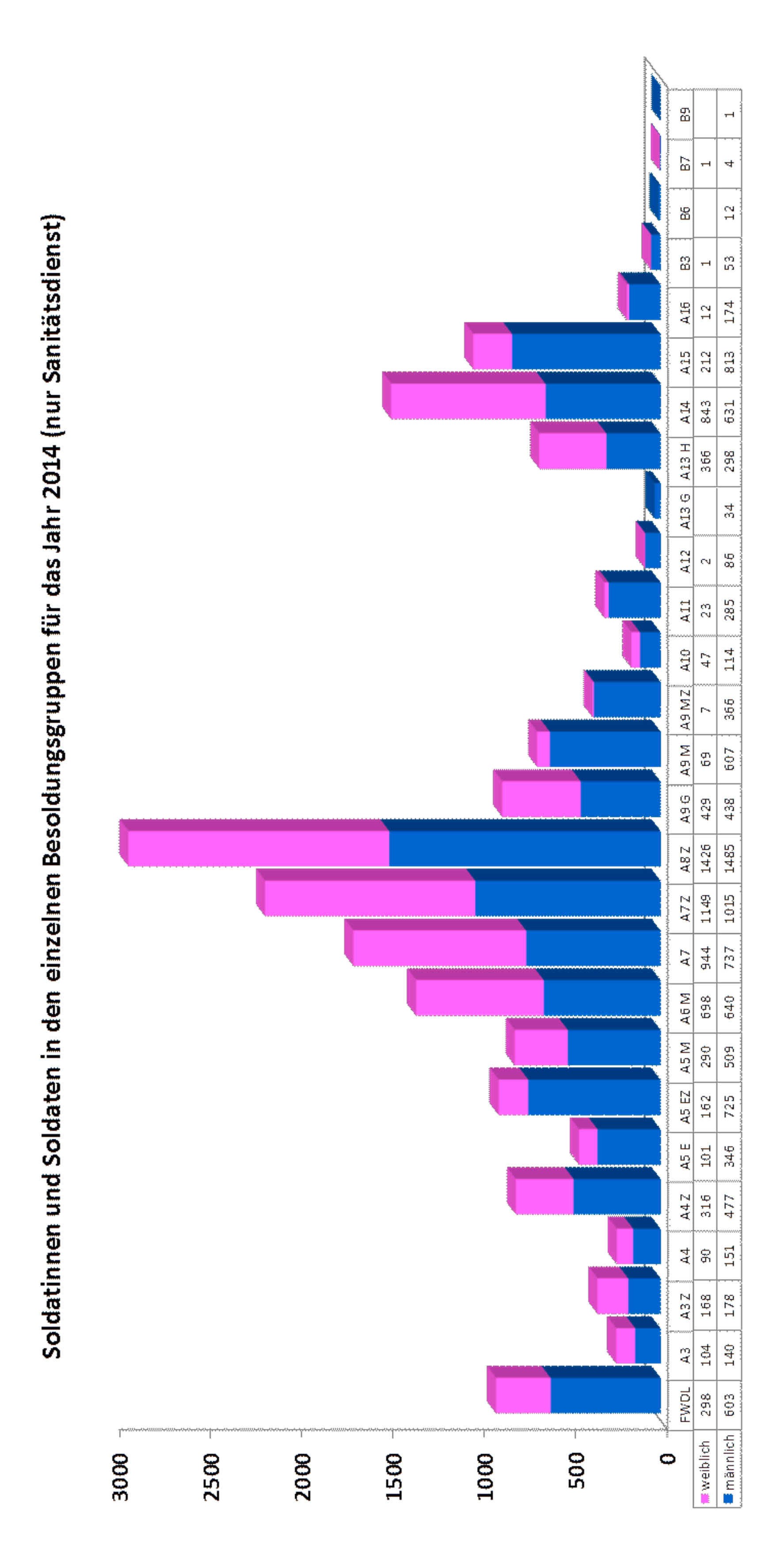
	FWDL	A3	A3 Z	A4	A4 Z	A5 E	A5 EZ	A5 M	A6 M	A7	A7 Z	A8 Z	A9 G	A9 M	A9 MZ	A10	A11	A12	A13 G	A13 H	A14	A15	A16	B2	B3	B6	B7	B9	B10	B10 Z
weiblich	815	125	227	196	890	416	494	327	1226	1722	1640	1422	495	13		595	308	189		27	25	5								
männlich	7589	1273	1473	2069	8983	7067	14357	3067	10893	16254	15527	19509	3949	9092	3799	4950	6806	2880	325	2285	4758	2281	719	2	289	119	41	22	2	1

Abbildung 18



	FWDL	A3	A3 Z	A4	A4 Z	A5 E	A5 EZ	A5 M	A6 M	A7	A7 Z	A8 Z	A9 G	A9 M	A9 MZ	A10	A11	A12	A13 G	A13 H	A14	A15	A16	B3	B6	B7	B9
Soldatinnen	23	90	140	117	323	270	125	298	947	994	1309	947	440	13	1	43	9	1		373	702	177	7	1	1		
Soldaten	1214	54	118	106	1215	942	404	304	453	591	1260	1512	395	528	344	150	282	62	34	348	550	838	162	51	13	1	1

Abbildung 19



	FWDL	A3	A3 Z	A4	A4 Z	A5 E	A5 EZ	A5 M	A6 M	A7	A7 Z	A8 Z	A9 G	A9 M	A9 MZ	A10	A11	A12	A13 G	A13 H	A14	A15	A16	B3	B6	B7	B9
weiblich	298	104	168	90	316	101	162	290	698	944	1149	1426	429	69	7	47	23	2		366	843	212	12	1		1	
männlich	603	140	178	151	477	346	725	509	640	737	1015	1485	438	607	366	114	285	86	34	298	631	813	174	53	12	4	1

Abbildung 20

Auswahl Berufsoffiziere 2011

Heer	Gesamt	Männer absolut	Männer prozentual	Frauen absolut	Frauen prozentual
Anträge	547	512	93,60%	35	6,40%
Übernahmen	164	152	92,68%	12	7,32%
Übernahmequote	29,98%	29,69%		34,29%	

Luftwaffe	Gesamt	Männer absolut	Männer prozentual	Frauen absolut	Frauen prozentual
Anträge	293	260	88,74%	33	11,26%
Übernahmen	99	89	89,90%	10	10,10%
Übernahmequote	33,79%	34,23%		30,30%	

Marine	Gesamt	Männer absolut	Männer prozentual	Frauen absolut	Frauen prozentual
Anträge	110	91	82,73%	19	17,27%
Übernahmen	40	32	80,00%	8	20,00%
Übernahmequote	36,36%	35,16%		42,11%	

Sanität	Gesamt	Männer absolut	Männer prozentual	Frauen absolut	Frauen prozentual
Anträge	83	51	61,45%	32	38,55%
Übernahmen	49	31	63,27%	18	36,73%
Übernahmequote	59,04%	60,78%		56,25%	

GESAMT (H,Lw,M,San)	Gesamt	Männer absolut	Männer prozentual	Frauen absolut	Frauen prozentual
Anträge	1033	914	88,48%	119	11,52%
Übernahmen	352	304	86,36%	48	13,64%
Übernahmequote	34,08%	33,26%		40,34%	

GESAMT ohne Sanität (H,Lw,M)	Gesamt	Männer absolut	Männer prozentual	Frauen absolut	Frauen prozentual
Anträge	950	863	90,84%	87	9,16%
Übernahmen	303	273	90,10%	30	9,90%
Übernahmequote	31,89%	31,63%		34,48%	

Abbildung 21

Auswahl Berufsoffiziere 2012

Heer	Gesamt	Männer absolut	Männer prozentual	Frauen absolut	Frauen prozentual
Anträge	469	439	93,60%	30	6,40%
Übernahmen	152	142	93,42%	10	6,58%
Übernahmequote	32,41%	32,35%		33,33%	

Luftwaffe	Gesamt	Männer absolut	Männer prozentual	Frauen absolut	Frauen prozentual
Anträge	260	229	88,08%	31	11,92%
Übernahmen	76	70	92,11%	6	7,89%
Übernahmequote	29,23%	30,57%		19,35%	

Marine	Gesamt	Männer absolut	Männer prozentual	Frauen absolut	Frauen prozentual
Anträge	124	95	76,61%	29	23,39%
Übernahmen	44	38	86,36%	6	13,64%
Übernahmequote	35,48%	40,00%		20,69%	

Sanität	Gesamt	Männer absolut	Männer prozentual	Frauen absolut	Frauen prozentual
Anträge	87	45	51,72%	42	48,28%
Übernahmen	52	35	67,31%	17	32,69%
Übernahmequote	59,77%	77,78%		40,48%	

GESAMT (H,Lw,M,San)	Gesamt	Männer absolut	Männer prozentual	Frauen absolut	Frauen prozentual
Anträge	940	808	85,96%	132	14,04%
Übernahmen	324	285	87,96%	39	12,04%
Übernahmequote	34,47%	35,27%		29,55%	

GESAMT ohne Sanität (H,Lw,M)	Gesamt	Männer absolut	Männer prozentual	Frauen absolut	Frauen prozentual
Anträge	853	763	89,45%	90	10,55%
Übernahmen	272	250	91,91%	22	8,09%
Übernahmequote	31,89%	32,77%		24,44%	

Abbildung 22

Auswahl Berufsoffiziere 2013

	Heer					Luftwaffe				
	Gesamt	Männer		Frauen		Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	467	433	92,72%	34	7,28%	258	231	89,53%	27	10,47%
Übernahmen	168	154	91,67%	14	8,33%	75	71	94,67%	4	5,33%
Übernahmequote	35,97%	35,57%		41,18%		29,07%	30,74%		14,81%	

	Marine					Sanität				
	Gesamt	Männer		Frauen		Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	107	91	85,05%	16	14,95%	134	73	54,48%	61	45,52%
Übernahmen	49	41	83,67%	8	16,33%	61	40	65,57%	21	34,43%
Übernahmequote	45,79%	45,05%		50,00%		45,52%	54,79%		34,43%	

	GESAMT (H,Lw,M,San)					GESAMT ohne Sanität (H,Lw,M)				
	Gesamt	Männer		Frauen		Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	966	828	85,71%	138	14,29%	832	755	90,75%	77	9,25%
Übernahmen	353	306	86,69%	47	13,31%	292	266	91,10%	26	8,90%
Übernahmequote	36,54%	36,96%		34,06%		35,10%	35,23%		33,77%	

Abbildung 23

Auswahl Berufsoffiziere 2014

	Heer					Luftwaffe				
	Gesamt	Männer		Frauen		Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Bewerbungspotenzial	1209	1108	91,65%	101	8,35%	938	827	88,17%	111	11,83%
Anträge	240	223	92,92%	17	7,08%	172	147	85,47%	25	14,53%
Übernahmen	120	111	92,50%	9	7,50%	75	65	86,67%	10	13,33%
Bewerberquote	19,85%	20,13%		16,83%		18,34%	17,78%		22,52%	
Übernahmequote	50,00%	49,78%		52,94%		43,60%	44,22%		40,00%	
Potenzialausschöpfung	**9,93%**	**10,02%**		**8,91%**		**8,00%**	**7,86%**		**9,01%**	

	Marine					Sanität				
	Gesamt	Männer		Frauen		Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Bewerbungspotenzial	650	503	77,38%	147	22,62%	1239	577	46,57%	662	53,43%
Anträge	101	75	74,26%	26	25,74%	130	63	48,46%	67	51,54%
Übernahmen	49	40	81,63%	9	18,37%	66	41	62,12%	26	39,39%
Bewerberquote	15,54%	14,91%		17,69%		10,49%	10,92%		10,12%	
Übernahmequote	48,51%	53,33%		34,62%		50,77%	65,08%		38,81%	
Potenzialausschöpfung	**7,54%**	**7,95%**		**6,12%**		**5,33%**	**7,11%**		**3,93%**	

	GESAMT (H,Lw,M,San)					GESAMT ohne Sanität (H,Lw,M)				
	Gesamt	Männer		Frauen		Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Bewerbungspotenzial	4036	3015	74,70%	1021	25,30%	2797	2438	87,16%	359	12,84%
Anträge	643	508	79,00%	135	21,00%	513	445	86,74%	68	13,26%
Übernahmen	310	257	82,90%	54	17,42%	244	216	88,52%	28	11,48%
Bewerberquote	15,93%	16,85%		13,22%		18,34%	18,25%		18,94%	
Übernahmequote	48,21%	50,59%		40,00%		47,56%	48,54%		41,18%	
Potenzialausschöpfung	**7,68%**	**8,52%**		**5,29%**		**8,72%**	**8,86%**		**7,80%**	

Abbildung 24

Auswahl Berufsunteroffiziere 2011

	Heer				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	3965	3650	92,06%	315	7,94%
Übernahmen	443	404	91,20%	39	8,80%
Übernahmequote	11,17%	11,07%		12,38%	

	Luftwaffe				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	2260	2011	88,98%	249	11,02%
Übernahmen	228	200	87,72%	28	12,28%
Übernahmequote	10,09%	9,95%		11,24%	

	Marine				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	729	644	88,34%	85	11,66%
Übernahmen	108	97	89,81%	11	10,19%
Übernahmequote	14,81%	15,06%		12,94%	

	Sanität				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	1042	592	56,81%	450	43,19%
Übernahmen	91	48	52,75%	43	47,25%
Übernahmequote	8,73%	8,11%		9,56%	

	GESAMT (H,Lw,M,San)				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	7996	6897	86,26%	1099	13,74%
Übernahmen	870	749	86,09%	121	13,91%
Übernahmequote	10,88%	10,86%		11,01%	

	GESAMT ohne Sanität (H,Lw,M)				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	6954	6305	90,67%	649	9,33%
Übernahmen	779	701	89,99%	78	10,01%
Übernahmequote	11,20%	11,12%		12,02%	

Abbildung 25

Auswahl Berufsunteroffiziere 2012

	Heer				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	3960	3616	91,31%	344	8,69%
Übernahmen	382	363	95,03%	19	4,97%
Übernahmequote	9,65%	10,04%		5,52%	

	Luftwaffe				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	2442	2185	89,48%	257	10,52%
Übernahmen	112	101	90,18%	11	9,82%
Übernahmequote	4,59%	4,62%		4,28%	

	Marine				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	604	514	85,10%	90	14,90%
Übernahmen	95	86	90,53%	9	9,47%
Übernahmequote	15,73%	16,73%		10,00%	

	Sanität				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	934	490	52,46%	444	47,54%
Übernahmen	122	63	51,64%	59	48,36%
Übernahmequote	13,06%	12,86%		13,29%	

	GESAMT (H,Lw,M,San)				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	7940	6805	85,71%	1135	14,29%
Übernahmen	711	613	86,22%	98	13,78%
Übernahmequote	8,95%	9,01%		8,63%	

	GESAMT ohne Sanität (H,Lw,M)				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Anträge	7006	6315	90,14%	691	9,86%
Übernahmen	589	550	93,38%	39	6,62%
Übernahmequote	8,41%	8,71%		5,64%	

Abbildung 26

Auswahl Berufsunteroffiziere 2014

	Heer inklusive ZAVR / ohne ZSanDstBw				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Bewerbungspotenzial	8359	7599	90,91%	760	9,09%
Anträge	4947	4481	90,58%	466	9,42%
Übernahmen	664	586	88,25%	78	11,75%
Bewerberquote	59,18%	58,97%		61,32%	
Übernahmequote	13,42%	13,08%		16,74%	
Potenzialausschöpfung	**7,94%**	**7,71%**		**10,26%**	

	Luftwaffe inklusive ZAVR / ohne ZSanDstBw				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Bewerbungspotenzial	5227	4651	88,98%	576	11,02%
Anträge	2874	2530	88,03%	344	11,97%
Übernahmen	288	263	91,32%	25	8,68%
Bewerberquote	54,98%	54,40%		59,72%	
Übernahmequote	10,02%	10,40%		7,27%	
Potenzialausschöpfung	**5,51%**	**5,65%**		**4,34%**	

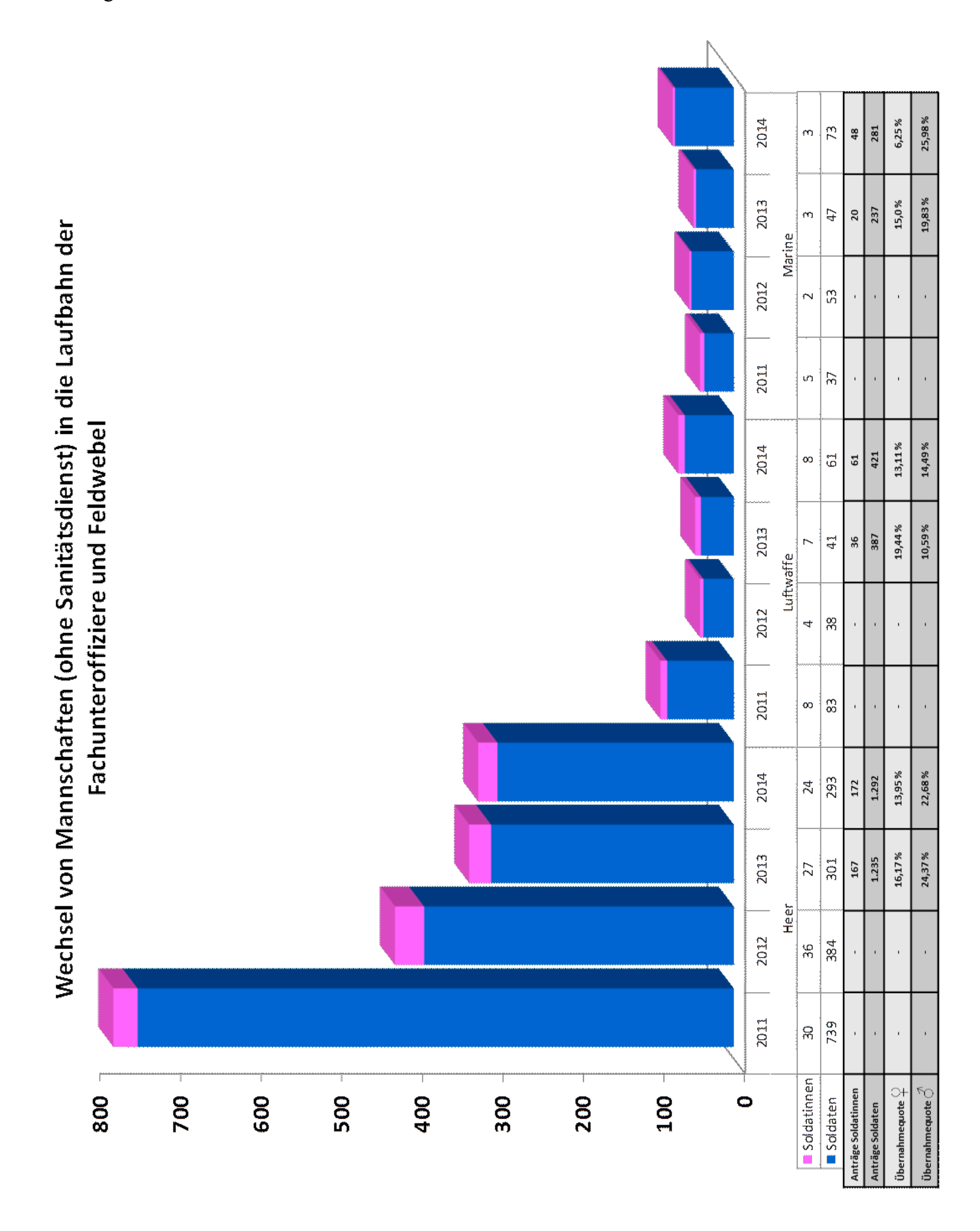
	Marine inklusive ZAVR / ohne ZSanDstBw				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Bewerbungspotenzial	1627	1398	85,93%	229	14,07%
Anträge	995	862	86,63%	133	13,37%
Übernahmen	194	175	90,21%	19	9,79%
Bewerberquote	61,16%	61,66%		58,08%	
Übernahmequote	19,50%	20,30%		14,29%	
Potenzialausschöpfung	**11,92%**	**12,52%**		**8,30%**	

	Sanität				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Bewerbungspotenzial	2325	1038	44,65%	1287	55,35%
Anträge	1244	617	49,60%	627	50,40%
Übernahmen	229	36	15,72%	193	84,28%
Bewerberquote	53,51%	59,44%		48,72%	
Übernahmequote	18,41%	5,83%		30,78%	
Potenzialausschöpfung	**9,85%**	**3,47%**		**15,00%**	

	GESAMT (H,Lw,M,San)				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Bewerbungspotenzial	17538	14686	83,74%	2852	16,26%
Anträge	10060	8490	84,39%	1570	15,61%
Übernahmen	1375	1060	77,09%	315	22,91%
Bewerberquote	57,36%	57,81%		55,05%	
Übernahmequote	13,67%	12,49%		20,06%	
Potenzialausschöpfung	**7,84%**	**7,22%**		**11,04%**	

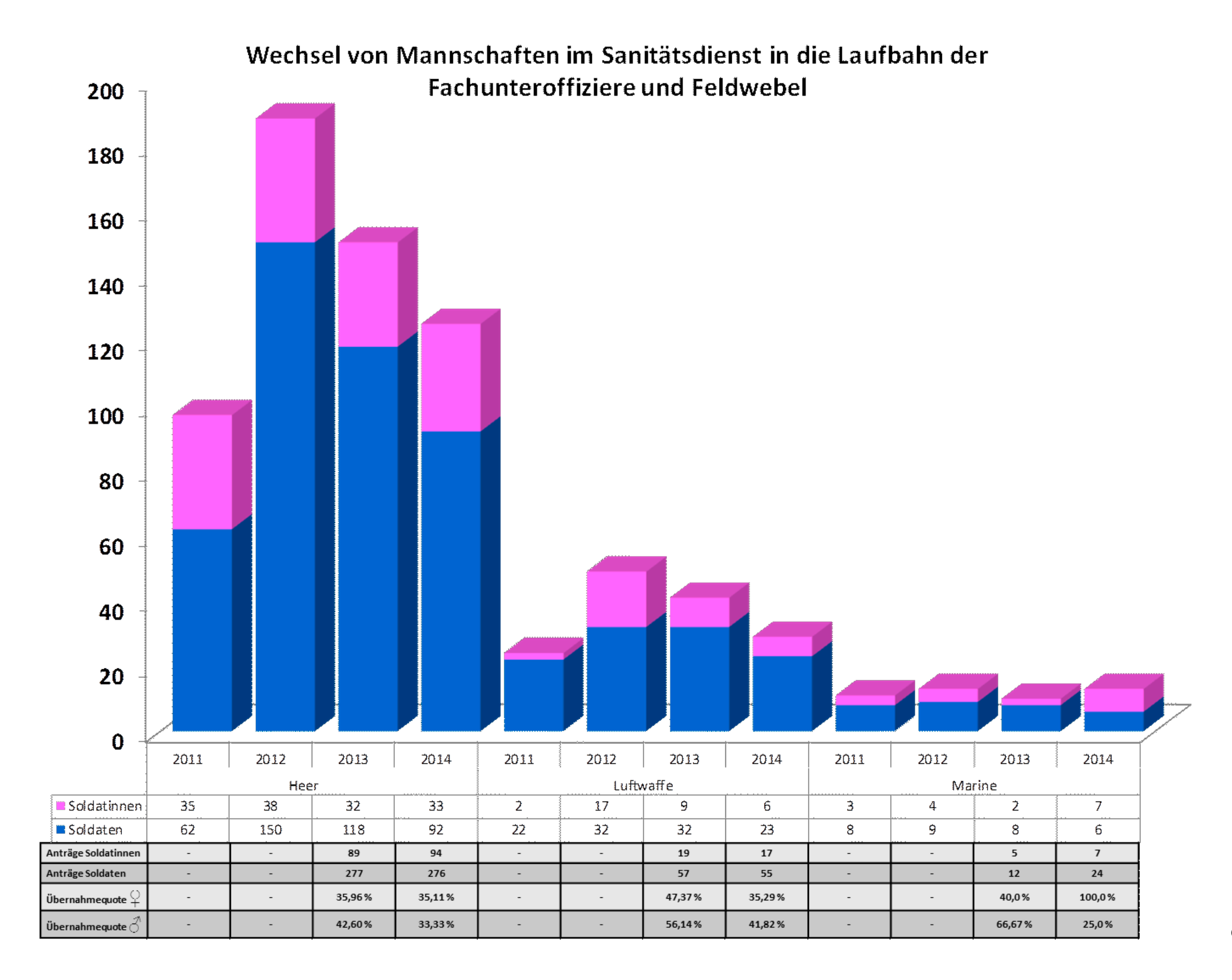
	GESAMT ohne Sanität (H,Lw,M)				
	Gesamt	Männer		Frauen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Bewerbungspotenzial	15213	13648	89,71%	1565	10,29%
Anträge	8816	7873	89,30%	943	10,70%
Übernahmen	1146	1024	89,35%	122	10,65%
Bewerberquote	57,95%	57,69%		60,26%	
Übernahmequote	13,00%	13,01%		12,94%	
Potenzialausschöpfung	**7,53%**	**7,50%**		**7,80%**	

Abbildung 27



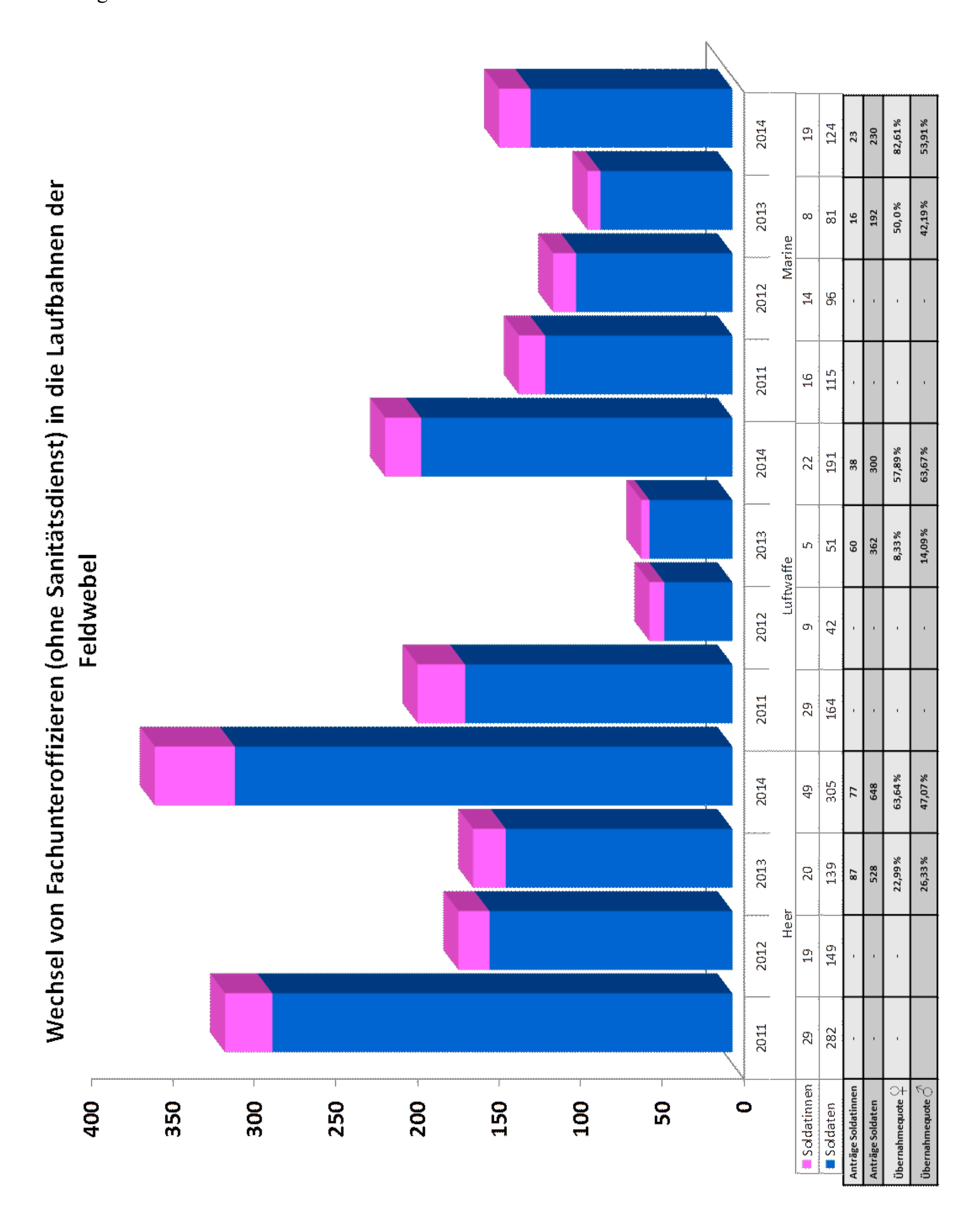
	Heer 2011	Heer 2012	Heer 2013	Heer 2014	Luftwaffe 2011	Luftwaffe 2012	Luftwaffe 2013	Luftwaffe 2014	Marine 2011	Marine 2012	Marine 2013	Marine 2014
Soldatinnen	30	36	27	24	8	4	7	8	5	2	3	3
Soldaten	739	384	301	293	83	38	41	61	37	53	47	73
Anträge Soldatinnen	-	-	167	172	-	-	36	61	-	-	20	48
Anträge Soldaten	-	-	1.235	1.292	-	-	387	421	-	-	237	281
Übernahmequote ♀	-	-	16,17 %	13,95 %	-	-	19,44 %	13,11 %	-	-	15,0 %	6,25 %
Übernahmequote ♂	-	-	24,37 %	22,68 %	-	-	10,59 %	14,49 %	-	-	19,83 %	25,98 %

Abbildung 28



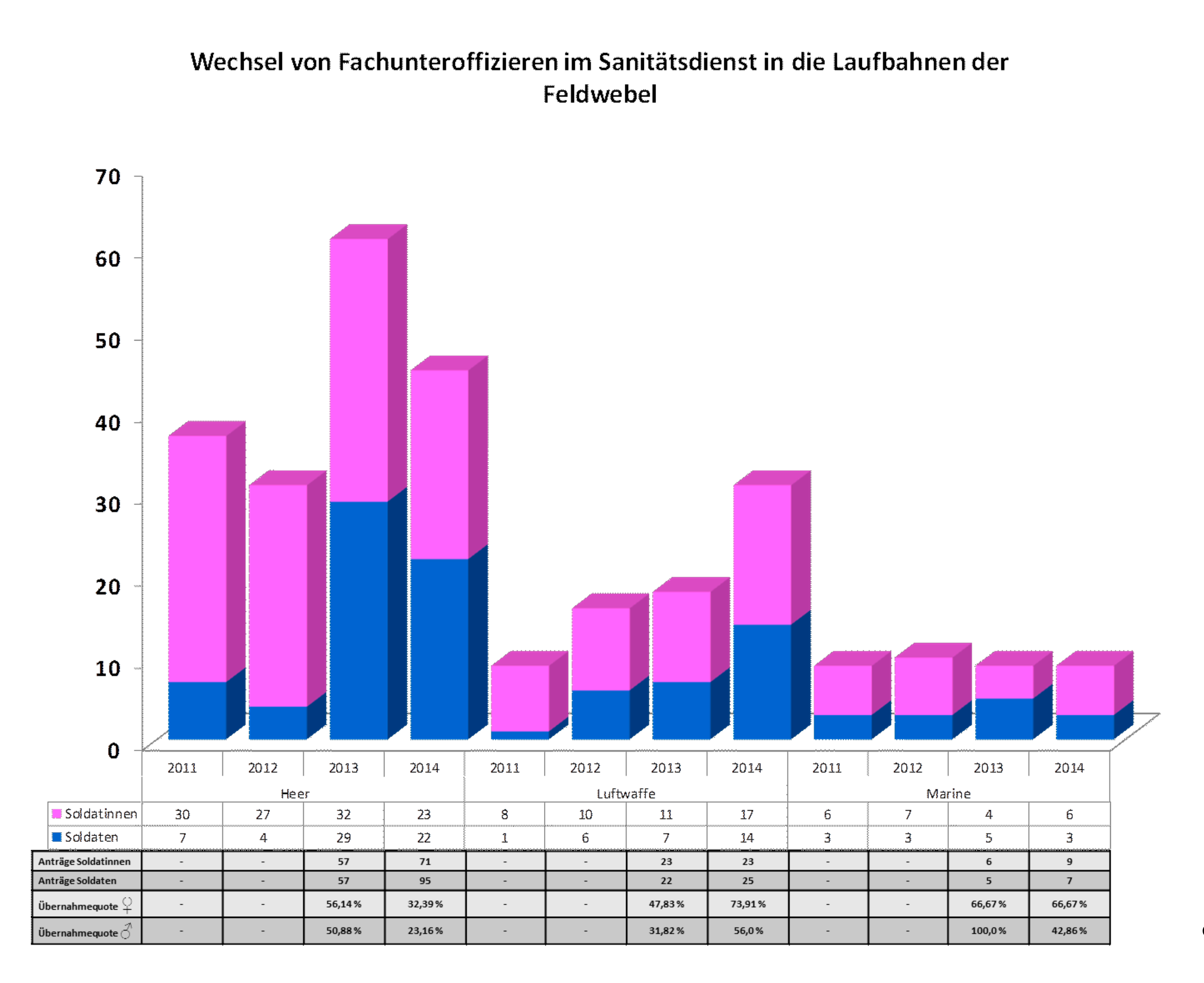
	Heer 2011	Heer 2012	Heer 2013	Heer 2014	Luftwaffe 2011	Luftwaffe 2012	Luftwaffe 2013	Luftwaffe 2014	Marine 2011	Marine 2012	Marine 2013	Marine 2014
Soldatinnen	35	38	32	33	2	17	9	6	3	4	2	7
Soldaten	62	150	118	92	22	32	32	23	8	9	8	6
Anträge Soldatinnen	-	-	89	94	-	-	19	17	-	-	5	7
Anträge Soldaten	-	-	277	276	-	-	57	55	-	-	12	24
Übernahmequote ♀	-	-	35,96 %	35,11 %	-	-	47,37 %	35,29 %	-	-	40,0 %	100,0 %
Übernahmequote ♂	-	-	42,60 %	33,33 %	-	-	56,14 %	41,82 %	-	-	66,67 %	25,0 %

Abbildung 29



	Heer 2011	Heer 2012	Heer 2013	Heer 2014	Luftwaffe 2011	Luftwaffe 2012	Luftwaffe 2013	Luftwaffe 2014	Marine 2011	Marine 2012	Marine 2013	Marine 2014
Soldatinnen	29	19	20	49	29	9	5	22	16	14	8	19
Soldaten	282	149	139	305	164	42	51	191	115	96	81	124
Anträge Soldatinnen	-	-	87	77	-	-	60	38	-	-	16	23
Anträge Soldaten	-	-	528	648	-	-	362	300	-	-	192	230
Übernahmequote ♀	-	-	22,99 %	63,64 %	-	-	8,33 %	57,89 %	-	-	50,0 %	82,61 %
Übernahmequote ♂			26,33 %	47,07 %	-	-	14,09 %	63,67 %	-	-	42,19 %	53,91 %

Abbildung 30



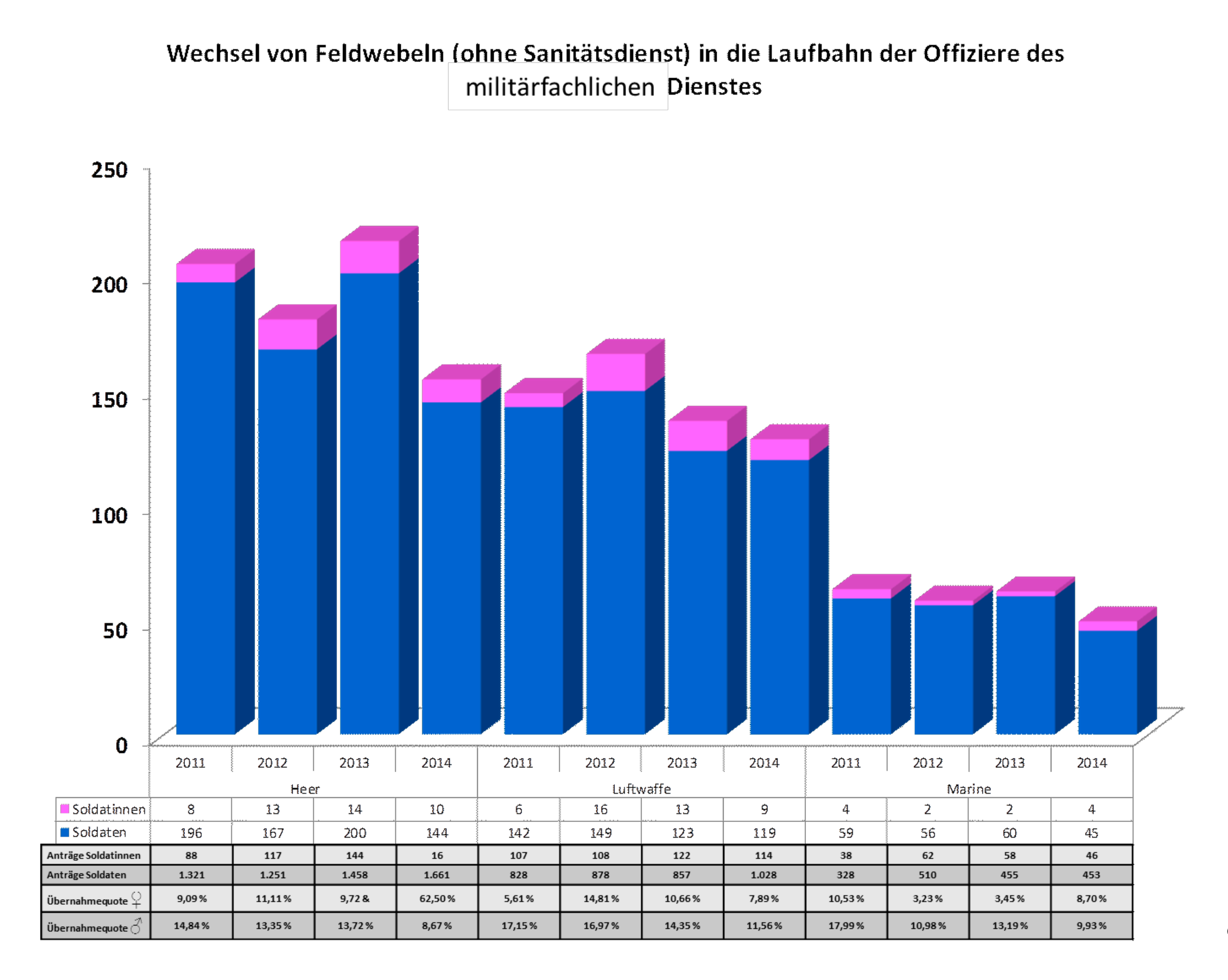
	Heer 2011	Heer 2012	Heer 2013	Heer 2014	Luftwaffe 2011	Luftwaffe 2012	Luftwaffe 2013	Luftwaffe 2014	Marine 2011	Marine 2012	Marine 2013	Marine 2014
Soldatinnen	30	27	32	23	8	10	11	17	6	7	4	6
Soldaten	7	4	29	22	1	6	7	14	3	3	5	3
Anträge Soldatinnen	-	-	57	71	-	-	23	23	-	-	6	9
Anträge Soldaten	-	-	57	95	-	-	22	25	-	-	5	7
Übernahmequote ♀	-	-	56,14 %	32,39 %	-	-	47,83 %	73,91 %	-	-	66,67 %	66,67 %
Übernahmequote ♂	-	-	50,88 %	23,16 %	-	-	31,82 %	56,0 %	-	-	100,0 %	42,86 %

Abbildung 31

Wechsel von Mannschaften, Fachunteroffizieren und Feldwebeln in die Laufbahn der Offiziere des Truppendienstes

	Heer 2011	Heer 2012	Heer 2013	Heer 2014	Luftwaffe 2011	Luftwaffe 2012	Luftwaffe 2013	Luftwaffe 2014	Marine 2011	Marine 2012	Marine 2013	Marine 2014
Soldatinnen	3	7	6	5	0	1	1	5	2	1	3	1
Soldaten	47	79	61	39	9	14	8	18	8	12	4	15
Anträge Soldatinnen	23	40	69	85	22	39	50	68	13	15	17	22
Anträge Soldaten	710	1.084	1.014	1.100	553	421	365	379	182	132	135	136
Übernahmequote ♀	13,04 %	17,50 %	8,70 %	5,88 %	0 %	2,56 %	2,0 %	7,35 %	15,38 %	6,67 %	17,65 %	4,55 %
Übernahmequote ♂	6,62 %	7,29 %	6,02 %	3,55 %	1,63 %	3,33 %	2,19 %	4,75 %	4,40 %	9,09 %	2,96 %	11,03 %

Abbildung 32



	Heer 2011	Heer 2012	Heer 2013	Heer 2014	Luftwaffe 2011	Luftwaffe 2012	Luftwaffe 2013	Luftwaffe 2014	Marine 2011	Marine 2012	Marine 2013	Marine 2014
Soldatinnen	8	13	14	10	6	16	13	9	4	2	2	4
Soldaten	196	167	200	144	142	149	123	119	59	56	60	45
Anträge Soldatinnen	88	117	144	16	107	108	122	114	38	62	58	46
Anträge Soldaten	1.321	1.251	1.458	1.661	828	878	857	1.028	328	510	455	453
Übernahmequote ♀	9,09 %	11,11 %	9,72 &	62,50 %	5,61 %	14,81 %	10,66 %	7,89 %	10,53 %	3,23 %	3,45 %	8,70 %
Übernahmequote ♂	14,84 %	13,35 %	13,72 %	8,67 %	17,15 %	16,97 %	14,35 %	11,56 %	17,99 %	10,98 %	13,19 %	9,93 %

Abbildung 41

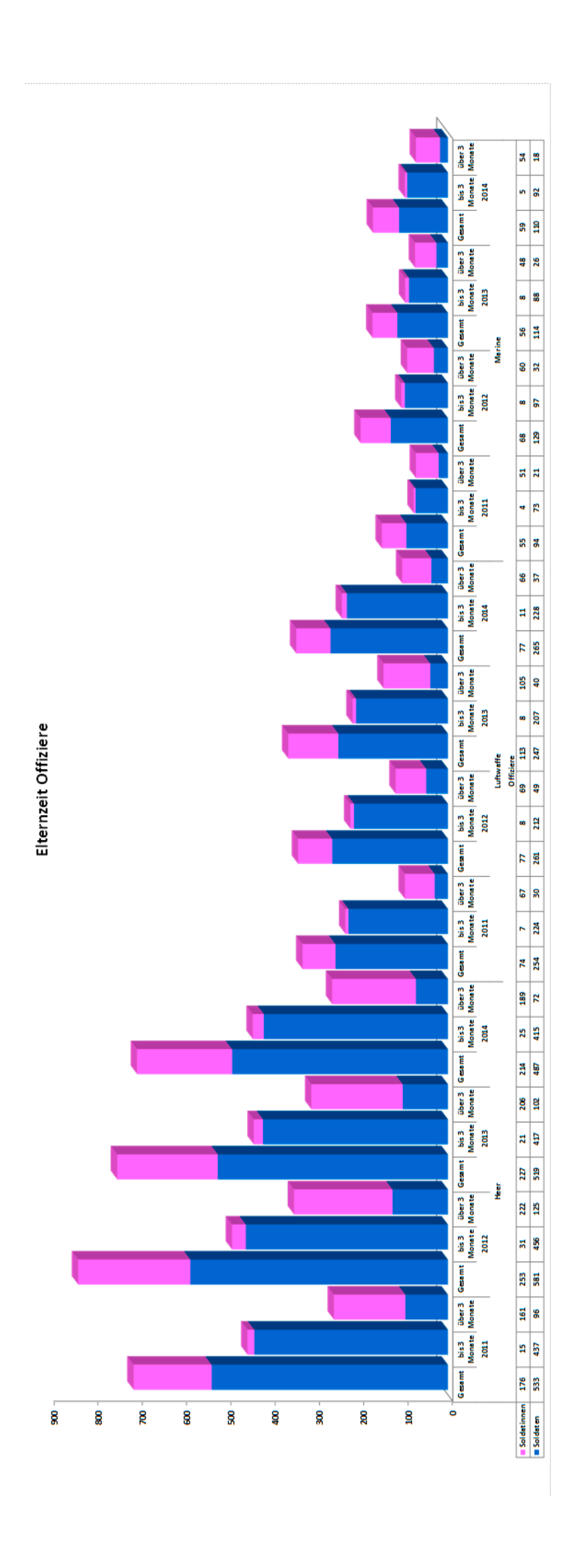
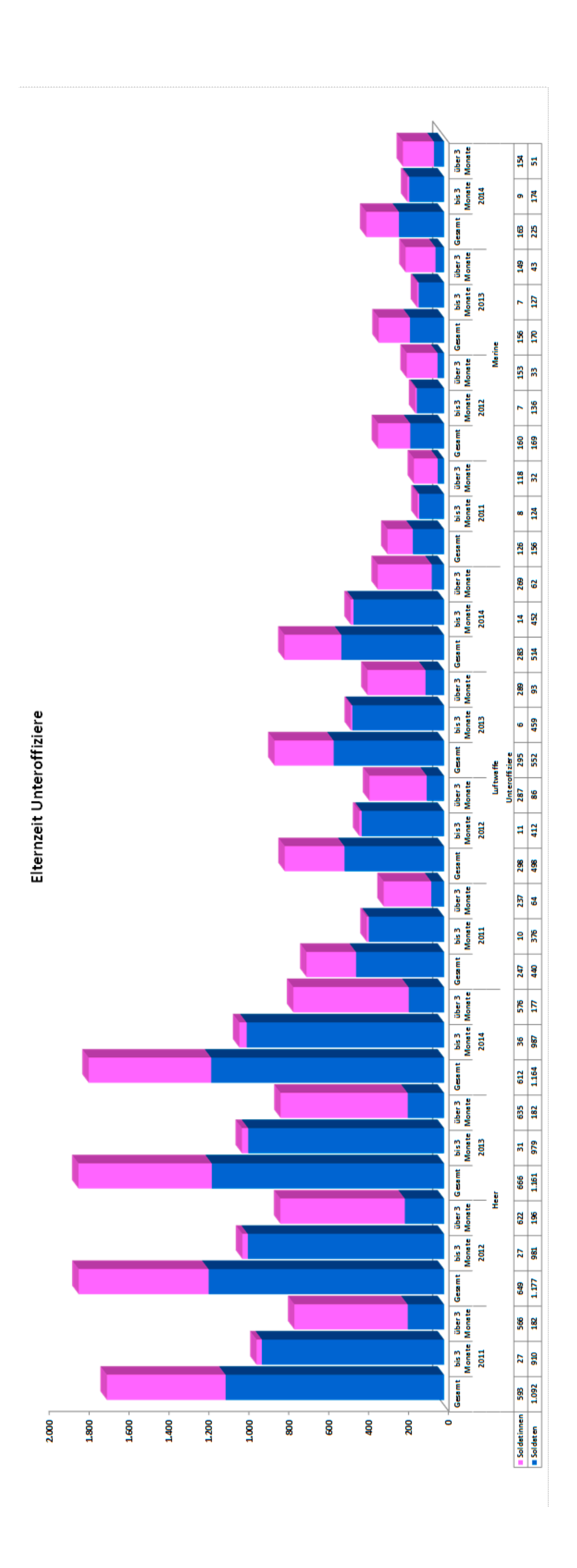


Abbildung 42



Heer

	2011 Gesamt	2011 bis 3 Monate	2011 über 3 Monate	2012 Gesamt	2012 bis 3 Monate	2012 über 3 Monate	2013 Gesamt	2013 bis 3 Monate	2013 über 3 Monate	2014 Gesamt	2014 bis 3 Monate	2014 über 3 Monate
Soldatinnen	593	27	566	649	27	622	666	31	635	612	36	576
Soldaten	1.092	910	182	1.177	981	196	1.161	979	182	1.164	987	177

Luftwaffe

	2011 Gesamt	2011 bis 3 Monate	2011 über 3 Monate	2012 Gesamt	2012 bis 3 Monate	2012 über 3 Monate	2013 Gesamt	2013 bis 3 Monate	2013 über 3 Monate	2014 Gesamt	2014 bis 3 Monate	2014 über 3 Monate
Soldatinnen	247	10	237	298	11	287	295	6	289	283	14	269
Soldaten	440	376	64	498	412	86	552	459	93	514	452	62

Marine

	2011 Gesamt	2011 bis 3 Monate	2011 über 3 Monate	2012 Gesamt	2012 bis 3 Monate	2012 über 3 Monate	2013 Gesamt	2013 bis 3 Monate	2013 über 3 Monate	2014 Gesamt	2014 bis 3 Monate	2014 über 3 Monate
Soldatinnen	126	8	118	160	7	153	156	7	149	163	9	154
Soldaten	156	124	32	169	136	33	170	127	43	225	174	51

Abbildung 43

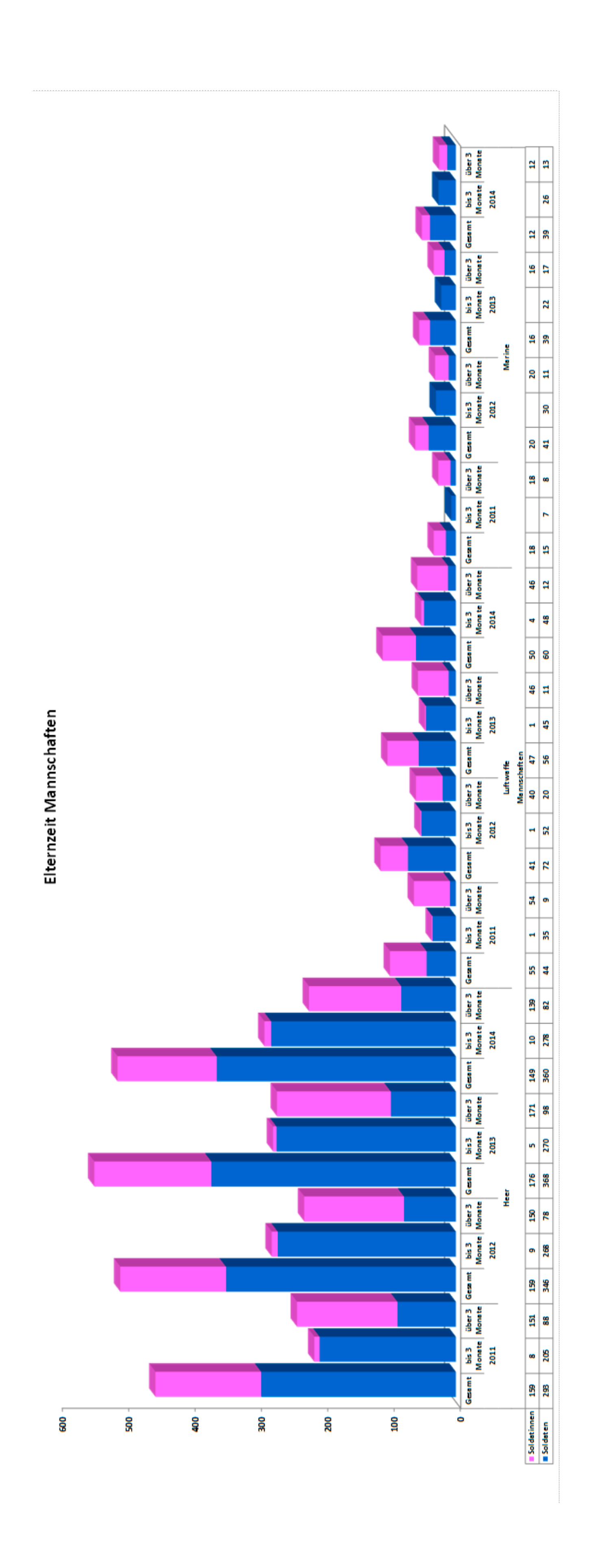
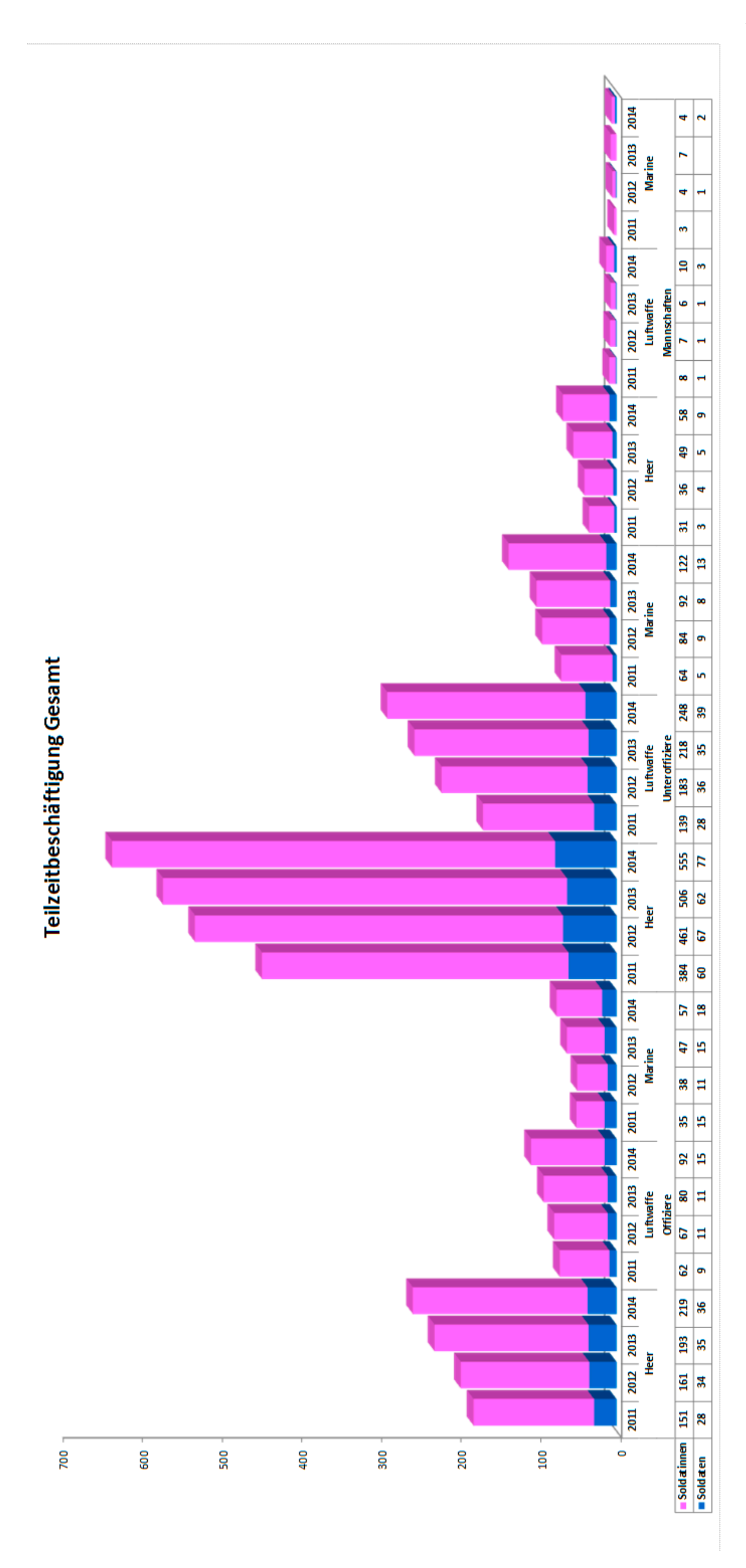


Abbildung 44



	Offiziere Heer 2011	Offiziere Heer 2012	Offiziere Heer 2013	Offiziere Heer 2014	Offiziere Luftwaffe 2011	Offiziere Luftwaffe 2012	Offiziere Luftwaffe 2013	Offiziere Luftwaffe 2014	Offiziere Marine 2011	Offiziere Marine 2012	Offiziere Marine 2013	Offiziere Marine 2014
Soldatinnen	151	161	193	219	62	67	80	92	35	38	47	57
Soldaten	28	34	35	36	9	11	11	15	15	11	15	18

	Unteroffiziere Heer 2011	Unteroffiziere Heer 2012	Unteroffiziere Heer 2013	Unteroffiziere Heer 2014	Unteroffiziere Luftwaffe 2011	Unteroffiziere Luftwaffe 2012	Unteroffiziere Luftwaffe 2013	Unteroffiziere Luftwaffe 2014	Unteroffiziere Marine 2011	Unteroffiziere Marine 2012	Unteroffiziere Marine 2013	Unteroffiziere Marine 2014
Soldatinnen	384	461	506	555	139	183	218	248	64	84	92	122
Soldaten	60	67	62	77	28	36	35	39	5	9	8	13

	Mannschaften Heer 2011	Mannschaften Heer 2012	Mannschaften Heer 2013	Mannschaften Heer 2014	Mannschaften Luftwaffe 2011	Mannschaften Luftwaffe 2012	Mannschaften Luftwaffe 2013	Mannschaften Luftwaffe 2014	Mannschaften Marine 2011	Mannschaften Marine 2012	Mannschaften Marine 2013	Mannschaften Marine 2014
Soldatinnen	31	36	49	58	8	7	6	10	3	4	7	4
Soldaten	3	4	5	9	1	1	1	3		1		2

Anhang 1

Gesetz zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr (Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz - SGleiG)

Vom 27. Dezember 2004 (BGBl. I S. 3822),

zuletzt geändert durch Artikel 21 des Gesetzes vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642)

ABSCHNITT 1

ALLGEMEINE VORSCHRIFTEN

ABSCHNITT 2

MAßNAHMEN ZUR GLEICHSTELLUNG VON SOLDATINNEN UND SOLDATEN

ABSCHNITT 3

VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND DIENST FÜR SOLDATINNEN UND SOLDATEN

ABSCHNITT 4

GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE, GLEICHSTELLUNGSVERTRAUENSFRAU

ABSCHNITT 5

STATISTISCHE ANGABEN, BERICHT

Abschnitt 1

Allgemeine Vorschriften

§ 1

Ziel des Gesetzes

(1) Dieses Gesetz dient der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr sowie der Beseitigung bestehender und der Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts. Nach Maßgabe dieses Gesetzes werden Soldatinnen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Familie und Dienst für Soldatinnen und Soldaten zu verbessern. Die Auftragserfüllung der Streitkräfte wird dadurch nicht beeinträchtigt.

(2) Rechts- und Verwaltungsvorschriften für Soldatinnen und Soldaten sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr.

(3) Für Soldatinnen können Dienstgradbezeichnungen in weiblicher Form festgesetzt werden.

§ 2

Grundsätze

(1) Alle Soldatinnen und Soldaten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben, sind in ihrem Aufgabenbereich verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Dies gilt auch für Soldatinnen und Soldaten, die außerhalb der Streitkräfte dienstliche Aufgaben wahrnehmen. Verpflichtete im Sinne dieses Gesetzes sind auch zivile Vorgesetzte, denen Soldatinnen und Soldaten unterstehen.

(2) Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststellen und bei deren Zusammenarbeit zu berücksichtigen.

§ 3

Geltungsbereich

(1) (weggefallen)

(2) Bei der Ausgliederung von Aufgaben des Geschäftsbereichs des Bundesministeriums der Verteidigung in die Rechtsform eines Unternehmens des privaten Rechts soll auf die entsprechende Anwendung dieses Gesetzes hingewirkt werden.

(3) Bei der Gewährung von freiwilligen staatlichen Leistungen durch Dienststellen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung an Institutionen soll durch vertragliche Vereinbarungen sichergestellt werden, dass diese Institutionen die Grundzüge dieses Gesetzes anwenden.

(4) Dieses Gesetz ist im Spannungs- und Verteidigungsfall nicht anwendbar.

(5) Im Rahmen von besonderen Auslandsverwendungen gilt dieses Gesetz, es sei denn, das Bundesministerium der Verteidigung erklärt es im Einzelfall zur Gewährleistung der Sicherheit oder Einsatzbereitschaft der eingesetzten Truppen für nicht oder nur eingeschränkt anwendbar; in diesem Fall hat das Bundesministerium der Verteidigung den Deutschen Bundestag hierüber unverzüglich zu unterrichten.

§ 4

Begriffsbestimmungen

(1) Familienpflichten im Sinne dieses Gesetzes bestehen, wenn eine Soldatin oder ein Soldat mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine Angehörige oder einen Angehörigen, die oder der nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftig ist, tatsächlich betreut oder pflegt.

(2) Bereiche im Sinne dieses Gesetzes sind:

1. die einzelnen Laufbahngruppen und Laufbahnen sowie Besoldungsgruppen,
2. die Statusgruppen der Berufssoldatinnen und Berufssoldaten, der Soldatinnen auf Zeit und Soldaten auf Zeit, der freiwilligen Wehrdienst Leistenden sowie der Reservistinnen und Reservisten, die einen aktiven Reservistendienst leisten,
3. die militärischen Organisationsbereiche,
4. die zivilen Organisationsbereiche.

(3) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind das Bundesministerium der Verteidigung, die militärischen und zivilen Dienststellen der Bundeswehr sowie die Truppenteile.

(4) Qualifikation im Sinne dieses Gesetzes sind Eignung, Befähigung und Leistung.

(5) Soldatinnen sind dann als unterrepräsentiert anzusehen, wenn ihr Anteil in den einzelnen Bereichen nach Absatz 2 in allen Laufbahnen mit Ausnahme der Laufbahn des Sanitätsdienstes unter 15 Prozent, in der Laufbahn des Sanitätsdienstes unter 50 Prozent liegt.

(6) Eine unmittelbare Diskriminierung von Soldatinnen ist gegeben, wenn diese auf Grund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als Soldaten erfahren, erfahren haben oder erfahren würden. Eine mittelbare Diskriminierung von Soldatinnen liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren die Soldatinnen in besonderer Weise gegenüber den Soldaten benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

Abschnitt 2

Maßnahmen zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten

§ 5

Grundsatz, entsprechende Anwendung von Vorschriften

(1) Dieser Abschnitt ist anzuwenden, soweit nicht ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist.

(2) Bei Verstößen der Dienststellen gegen die Benachteiligungsverbote bei Begründung eines Dienstverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg findet § 12 des Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungs–gesetzes Anwendung.

§ 6

Personalwerbung, Dienstpostenbekanntgabe

(1) Anzeigen zur Personalwerbung sowie Dienstpostenbekanntgaben für die Streitkräfte müssen sowohl Frauen als auch Männer ansprechen. Der gesamte Anzeigentext darf nicht nur auf Personen eines Geschlechts zugeschnitten sein. In Anzeigen für Bereiche, in denen Soldatinnen nach Maßgabe des § 4 Absatz 5 unterrepräsentiert sind, ist hervorzuheben, dass Bewerbungen von Frauen erwünscht sind und Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt werden.

(2) Anzeigen zur Personalwerbung müssen im Hinblick auf mögliche künftige Funktionen der Bewerberinnen und Bewerber das vorausgesetzte Anforderungs- und Qualifikationsprofil der Laufbahn oder der Verwendungsbereiche, mindestens jedoch einen Hinweis auf den Zugang zu entsprechenden Informationen, enthalten. Dienstpostenbekanntgaben müssen mit den Anforderungen der zu besetzenden Dienstposten übereinstimmen.

§ 7

Annahmeverfahren

(1) In Bereichen, in denen Soldatinnen unterrepräsentiert sind, sind in Annahmeverfahren mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu berücksichtigen, sofern Bewerbungen von Frauen in ausreichender Anzahl vorliegen und die Bewerberinnen das erforderliche Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen. Sind Frauen in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert, sind sie bei gleicher Qualifikation bevorzugt einzustellen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

(2) In Annahmegesprächen sind Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie nach der Sicherstellung der Betreuung von Kindern, behinderten oder pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen neben der Berufstätigkeit unzulässig. Ärztliche Untersuchungen zur Feststellung der körperlichen Eignung dürfen sich ohne ausdrückliche Einwilligung der Bewerberin nach § 4a des Bundesdatenschutzgesetzes nicht gezielt auf das Bestehen einer Schwangerschaft erstrecken.

(3) Prüfkommissionen sollen zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein.

§ 8

Auswahlentscheidungen beim beruflichen Aufstieg

Sind Frauen in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert, sind sie beim beruflichen Aufstieg bei gleicher Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für Berufungen in das Dienstverhältnis, Umwandlungen des Dienstverhältnisses, Beförderungen, Laufbahnwechsel und für förderliche Verwendungsentscheidungen. Etwas anderes gilt ausnahmsweise nur dann, wenn in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. § 7 Absatz 2 und 3 gilt entsprechend.

§ 9

Qualifikation, Benachteiligungsverbote

(1) Die Feststellung der Qualifikation bestimmt sich nach den Anforderungen der in Betracht kommenden Verwendungen und nach den Ausbildungsvoraussetzungen, den beruflichen Erfahrungen und Leistungen. Spezifische, durch Betreuungs- und Pflegeaufgaben erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind zu berücksichtigen, soweit sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind. Können bestimmte Verwendungen nicht in Teilzeitbeschäftigung wahrgenommen werden, sollen andere Verwendungen angeboten werden, damit der berufliche Aufstieg nicht unverhältnismäßig behindert wird.

(2) Folgende Gründe sind bei der vergleichenden Bewertung nicht zu berücksichtigen:

1. Beurlaubungen, Teilzeitbeschäftigung oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge jeweils auf Grund der Wahrnehmung von Familienpflichten,
2. Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen,
3. die Einkommenssituation des Ehepartners oder der Ehepartnerin, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, des Lebensgefährten oder der Lebensgefährtin.

§ 10

Aus-, Fort- und Weiterbildung

(1) Die Dienststellen haben durch geeignete Maßnahmen die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Soldatinnen zu unterstützen.

(2) Die Dienststellen müssen Soldatinnen und Soldaten mit Familienpflichten die Teilnahme in geeigneter Weise ermöglichen, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Soweit erforderlich und in vertretbarem Rahmen möglich, sollen zusätzliche Veranstaltungen angeboten werden, die den räumlichen und zeitlichen Bedürfnissen von Soldatinnen und Soldaten mit Familienpflichten entsprechen. Möglichkeiten der Kinderbetreuung sollen im Bedarfsfall angeboten werden. Im Einzelfall können auf Antrag für die Dauer der

Teilnahme an dienstlichen Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung zusätzlich anfallende unabwendbare Kinderbetreuungskosten erstattet werden.

(3) Dem mit der Personalführung und Personalbearbeitung beauftragten Personal sowie dem Personal in Funktionen mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben soll Fortbildung über Maßnahmen zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst angeboten werden. Entsprechende Fortbildungsangebote der Dienststelle sollen wahrgenommen werden.

(4) Soldatinnen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen von Fortbildungsveranstaltungen einzusetzen.

§ 11

Gleichstellungsplan

(1) Der Gleichstellungsplan ist ein Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung, und zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten. Seine Umsetzung ist besondere Verpflichtung der militärischen Personalführung sowie der Disziplinarvorgesetzten.

(2) Der Gleichstellungsplan muss die Situation der Soldatinnen im Vergleich zur Situation der Soldaten beschreiben und die bisherige Förderung der Soldatinnen in den einzelnen Bereichen (§ 4 Absatz 2) auswerten. Insbesondere sind zur Erhöhung des Anteils der Soldatinnen in den einzelnen Bereichen Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen im Rahmen konkreter Zielvorgaben vorzusehen. In jedem Gleichstellungsplan ist in Bereichen, in denen Soldatinnen unterrepräsentiert sind, für die Besetzung von Dienstposten die Anzahl von Soldatinnen festzulegen, die der in § 4 Absatz 5 genannten Quote entspricht. Personenbezogene Daten darf der Gleichstellungsplan nicht enthalten.

(3) Der Gleichstellungsplan wird von den Dienststellen, in denen eine Gleichstellungs-beauftragte zu wählen ist, im Benehmen mit den zuständigen Personal bearbeitenden Dienststellen und unter frühzeitiger Beteiligung der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten für vier Jahre erstellt. Er ist nach zwei Jahren der aktuellen Entwicklung anzupassen. Hierbei sind insbesondere die Gründe sowie ergänzende Maßnahmen aufzunehmen, wenn erkennbar ist, dass die Ziele des Gleichstellungsplans sonst nicht oder nicht innerhalb der vorgesehenen Zeiträume erreicht werden können.

(4) Der Gleichstellungsplan sowie die Aktualisierungen sind in den hiervon erfassten Dienststellen zu veröffentlichen. Den Disziplinarvorgesetzten und der Fachaufsicht führenden Dienststelle ist der Gleichstellungsplan gesondert zur Verfügung zu stellen.

(5) Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans nicht umgesetzt worden sind, sind die Gründe im nächsten Gleichstellungsplan darzulegen und zusätzlich der vorgesetzten Dienststelle und der Fachaufsicht führenden Dienststelle mitzuteilen.

Abschnitt 3

Vereinbarkeit von Familie und Dienst für Soldatinnen und Soldaten

§ 12

Familiengerechte Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen

Die Dienststelle hat Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Soldatinnen und Soldaten die Vereinbarkeit von Familie und Dienst erleichtern, soweit wichtige dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

§ 13

Teilzeitbeschäftigung und familienbedingte Beurlaubung

(1) Für Soldatinnen und Soldaten ist nach Maßgabe des § 30a des Soldatengesetzes Teilzeitbeschäftigung sowie nach Maßgabe des § 28 Absatz 5 und 7 des Soldatengesetzes familienbedingte Beurlaubung zu ermöglichen.

(2) Soldatinnen und Soldaten, die eine Teilzeitbeschäftigung oder eine familienbedingte Beurlaubung beantragen, sind durch ihre jeweilige personalbearbeitende Dienststelle insbesondere auf die dienst- und versorgungsrechtlichen Folgen hinzuweisen.

(3) Die Dienststelle hat darauf zu achten, dass die Soldatinnen und Soldaten in Teilzeitbeschäftigung eine ihrer ermäßigten Arbeitszeit entsprechende Entlastung von ihren dienstlichen Aufgaben erhalten und sich daraus für die anderen Soldatinnen und Soldaten der Dienststelle keine unzumutbaren dienstlichen Mehrbelastungen ergeben.

§ 14

Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg

(1) Teilzeitbeschäftigte Soldatinnen und Soldaten, die eine Vollzeitbeschäftigung beantragen, und beurlaubte Soldatinnen und Soldaten mit Familienpflichten, die eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen, müssen unter Beachtung ihrer Qualifikation bei der Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung vorrangig berücksichtigt werden.

(2) Die Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen den aus familiären Gründen beurlaubten Soldatinnen und Soldaten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Dazu gehören die rechtzeitige Unterrichtung über Fortbildungsmaßnahmen und das Angebot zur Teilnahme während oder nach der Beurlaubung. Die Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme während der Beurlaubung begründet einen Anspruch auf Freistellung vom Dienst nach Ende der Beurlaubung. Die Dauer der Freistellung vom Dienst richtet sich nach der Dauer der Fortbildungsmaßnahme.

(3) Mit den Soldatinnen und Soldaten sind rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung aus familiären Gründen Personalgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Verwendung nach der Beurlaubung informiert werden.

§ 15

Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und familienbedingter Beurlaubung

(1) Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf das berufliche Fortkommen und die dienstliche Beurteilung auswirken. Eine unterschiedliche Behandlung von teilzeitbeschäftigten und vollzeitbeschäftigten Soldatinnen und Soldaten ist nur zulässig, wenn wichtige sachliche Gründe sie rechtfertigen.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für wegen Familienpflichten beurlaubte Soldatinnen und Soldaten; eine regelmäßige Gleichbehandlung von Zeiten der Beurlaubung, der Teilzeit- und der Vollzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden.

(3) Bei Beförderungen sind die sich aus der familienbedingten Beurlaubung ergebenden Verzögerungen angemessen zu berücksichtigen.

(4) Soldatinnen und Soldaten können während einer Beurlaubung gemäß Absatz 2 befördert werden, wenn die Eignung für den höheren Dienstgrad vor der Beurlaubung nachgewiesen wurde und die übrigen laufbahnrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Abschnitt 4

Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungsvertrauensfrau

§ 16

Grundsätze

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte wird in geheimer Wahl gewählt. Wiederwahl ist zulässig.

(2) Die gewählte Kandidatin wird von der Dienststelle für vier Jahre zur Gleichstellungsbeauftragten bestellt. Findet sich keine Kandidatin, bestellt die Dienststelle eine Gleichstellungsbeauftragte aus dem Kreis der wahlberechtigten Soldatinnen bis zur Bestellung einer gewählten Kandidatin. Die Bestellung bedarf der Zustimmung der Soldatin.

(3) Für die Gleichstellungsbeauftragte wird eine Stellvertreterin gewählt und bestellt. Bei großen Zuständigkeits- oder komplexen Aufgabenbereichen werden zwei Stellvertreterinnen gewählt und bestellt.

(4) Für die Wahl und die Bestellung der Stellvertreterin gelten die Absätze 1 und 2 mit der Maßgabe entsprechend, dass im Fall des Absatzes 2 Satz 2 die Gleichstellungsbeauftragte ein Vorschlagsrecht hat; ihrem Vorschlag soll gefolgt werden.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen während ihrer Amtszeit weder einer Personalvertretung noch einer Schwerbehindertenvertretung angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein. Sie dürfen auch nicht zugleich Vertrauensperson nach dem Soldatenbeteiligungsgesetz sein.

§ 16a

Wahl und Wahlberechtigung in militärischen Organisationsbereichen

(1) In den militärischen Organisationsbereichen wird für jede Dienststelle der Divisionsebene eine Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Wahlberechtigt und wählbar sind alle Soldatinnen der Division sowie die Soldatinnen der der Division nachgeordneten Dienststellen. Für Dienststellen vergleichbarer Ebene gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend.

(2) In Dienststellen, die der Divisionsebene oder den Dienststellen vergleichbarer Ebene übergeordnet sind, wird ebenfalls eine Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Wahlberechtigt und wählbar sind alle Soldatinnen der übergeordneten Dienststelle sowie der ihr nachgeordneten Dienststellen, soweit die Soldatinnen nicht bereits nach Absatz 1 wahlberechtigt sind.

§ 16b

Wahl und Wahlberechtigung in den zivilen Organisationsbereichen

(1) In den zivilen Organisationsbereichen kann ab der Ebene der Bundesoberbehörde eine Gleichstellungsbeauftragte gewählt werden. Wahlberechtigt und wählbar sind alle Soldatinnen der Bundesoberbehörde sowie der nachgeordneten Dienststellen.

(2) In den zentralen personalbearbeitenden Dienststellen wird ebenfalls eine Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Wahlberechtigt und wählbar sind die Soldatinnen der zentralen personalbearbeitenden Dienststelle und der ihr nachgeordneten Dienststellen sowie die Soldatinnen, für die in der zentralen personalbearbeitenden Dienststelle Personalentscheidungen getroffen werden.

§ 16c

Wahl und Wahlberechtigung im Bundesministerium der Verteidigung und in weiteren Dienststellen

(1) Im Bundesministerium der Verteidigung wird eine Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Wahlberechtigt und wählbar sind die Soldatinnen der Dienststelle sowie die Soldatinnen, für die im Bundesministerium der Verteidigung Personalentscheidungen getroffen werden.

(2) Das Bundesministerium der Verteidigung kann anordnen, dass in weiteren Dienststellen seines Geschäftsbereiches eine Gleichstellungsbeauftragte zu wählen ist. Wahlberechtigt und wählbar sind die Soldatinnen der Dienststelle.

§ 16d

Gleichstellungsvertrauensfrau

(1) In Dienststellen der militärischen Organisationsbereiche ohne eigene Gleichstellungsbeauftragte hat die Dienststellenleitung oberhalb der Einheitsebene eine Gleichstellungsvertrauensfrau zu bestellen. Die Bestellung erfolgt für vier Jahre und bedarf der Zustimmung der Soldatin.

(2) Für Dienststellen der zivilen Organisationsbereiche gilt Absatz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass die Bestellung der Gleichstellungsvertrauensfrau ab Ortsebene erfolgen kann.

§ 16e

Vorzeitiges Ausscheiden

Scheidet die Gleichstellungsbeauftragte vorzeitig aus oder ist sie nicht nur vorübergehend an der Wahrnehmung ihres Amtes gehindert, bestellt die Dienststelle für die restliche Amtszeit eine Gleichstellungsbeauftragte. Satz 1 gilt entsprechend für die Stellvertreterin und die Gleichstellungsvertrauensfrau.

§ 16f

Wahlanfechtung

(1) Mindestens drei Wahlberechtigte oder die Leitung der Dienststelle können die Wahl anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften des Wahlrechts oder gegen das Wahlverfahren verstoßen worden ist.

(2) Die Wahl kann innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses beim zuständigen Truppendienstgericht angefochten werden. Die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten des Bundesministeriums der Verteidigung kann unmittelbar beim Bundesverwaltungsgericht (Wehrdienstsenate) angefochten werden. Für das Verfahren gelten die Vorschriften der Wehrbeschwerdeordnung über das gerichtliche Antragsverfahren entsprechend.

(3) Die Anfechtung ist ausgeschlossen, wenn durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.

(4) Die Truppendienstkammer soll mit mindestens einer Soldatin als ehrenamtliche Richterin besetzt sein, wobei eine ehrenamtliche Richterin oder ein ehrenamtlicher Richter Unteroffizier, die andere ehrenamtliche Richterin oder der andere ehrenamtliche Richter Stabsoffizier sein muss; § 74 Absatz 8 Wehrdisziplinarordnung gilt entsprechend.

§ 16g

Verordnungsermächtigung

Das Bundesministerium der Verteidigung wird ermächtigt, das Verfahren für die Durchführung der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und von deren Stellvertreterinnen durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates zu regeln.

§ 17

Koordination, Stufenbeteiligung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte für Soldatinnen und Soldaten im Bundesministerium der Verteidigung ist für den Informations- und Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungsvertrauensfrauen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung verantwortlich.

(2) Soweit Entscheidungen mit Wirkung für nachgeordnete Dienststellen getroffen werden, können deren Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen der §§ 19 und 20 eine schriftliche Stellungnahme abgeben. Diese Stellungnahme ist der vorgesetzten Dienststelle und deren Gleichstellungsbeauftragter vorzulegen.

(3) Werden in zentralen personalbearbeitenden Dienststellen einschließlich des Bundesministeriums der Verteidigung Personalentscheidungen getroffen, ist an diesen Entscheidungen nur die Gleichstellungsbeauftragte dieser Dienststelle zu beteiligen.

§ 18

Rechtsstellung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist unmittelbar der zuständigen Dienststellenleitung zugeordnet. Sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei.

(2) Die Stellvertreterin hat, wenn sie die Gleichstellungsbeauftragte vertritt oder soweit sie eigene Aufgaben wahrnimmt (Absatz 2b Satz 2), dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte. Die Stellvertreterin richtet ihre Tätigkeit an den Zielen der Gleichstellungsbeauftragten aus.

(2a) Die Gleichstellungsbeauftragte ist von anderen dienstlichen Tätigkeiten grundsätzlich für die volle regelmäßige Arbeitszeit unter Belassung der Geld- und Sachbezüge zu entlasten. Ihr ist die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen.

(2b) Die Stellvertreterin ist im Vertretungsfall von anderen dienstlichen Tätigkeiten unter Belassung der Geld- und Sachbezüge grundsätzlich für die volle regelmäßige Arbeitszeit zu entlasten. Im Einzelfall kann eine Stellvertreterin dauerhaft mit eigenen Aufgaben betraut werden. In diesem Fall ist sie unter Belassung der Geld- und Sachbezüge in dem zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben zwingend erforderlichen Umfang von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten zu entlasten. Ihr ist die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen.

(3) Der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin ist Gelegenheit zur Fortbildung insbesondere im Gleichstellungsrecht und in Fragen des Soldaten-, Soldatenbeteiligungs-, Personalvertretungs- sowie Organisations- und Haushaltsrechts zu geben. Entsprechende Fortbildungsangebote der Dienststelle haben die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin wahrzunehmen.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte erhält einen monatlichen Verfügungsfonds. Das Gleiche gilt für die Stellvertreterin, wenn sie dauerhaft mit eigenen Aufgaben betraut worden ist.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Sie dürfen gegen ihren Willen nur versetzt oder kommandiert werden, wenn dies aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist. Die fiktive Nachzeichnung des beruflichen Werdegangs der Gleichstellungsbeauftragten ist im Hinblick auf die Einbeziehung in Personalauswahlentscheidungen zu gewährleisten. Satz 3 gilt entsprechend für die Stellvertreterin, wenn sie dauerhaft mit eigenen Aufgaben betraut ist.

(6) Die Dienststelle hat der Gleichstellungsbeauftragten auf deren Antrag hin eine Aufgabenbeschreibung als Nachweis über ihre Tätigkeit zu erteilen. Satz 1 gilt entsprechend für die Stellvertreterin, wenn sie dauerhaft mit eigenen Aufgaben betraut worden ist.

(7) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Gleichstellungsvertrauensfrauen unterliegen in allen Angelegenheiten, insbesondere hinsichtlich der persönlichen Verhältnisse von Soldatinnen und Soldaten und anderer vertraulicher Angelegenheiten in der Dienststelle, auch über die Zeit ihrer Bestellung oder Beschäftigung hinaus, der Verschwiegenheitspflicht.

§ 19

Aufgaben

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat den Vollzug dieses Gesetzes in der Dienststelle zu fördern und zu unterstützen; dies gilt auch für das Soldatinnen- und Soldaten- Gleichbehandlungsgesetz in Bezug auf das Verbot von Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts in Form von Belästigungen und sexuellen Belästigungen. Im Übrigen wirkt sie bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, welche die Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten, die Vereinbarkeit von Familie und Dienst sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. Sie ist frühzeitig zu beteiligen, insbesondere bei

1. Personalangelegenheiten wie der Einstellung, Maßnahmen des beruflichen Aufstiegs und der vorzeitigen Entlassung aus dem Dienstverhältnis,
2. der Abfassung von Beurteilungs- und Auswahlrichtlinien und bei Besprechungen, welche die einheitliche Anwendung dieser Richtlinien in der Dienststelle sicherstellen sollen,
3. Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung.

Bei Entscheidungen über Versetzungen, Kommandierungen und Beförderungen hat sie auf ihren Antrag hin das Recht auf Beteiligung. Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung in Einzelfällen bei beruflicher Förderung, Beseitigung von Benachteiligung und Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Dienst.

(2) Die Dienststelle hat die Gleichstellungsbeauftragte in Verfahren zur Besetzung von Gremien nach Maßgabe des Bundesgremienbesetzungsgesetzes zu beteiligen, sofern in der Dienststelle keine besondere Organisationseinheit zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten eingerichtet ist.

(3) Die Gleichstellungsvertrauensfrau ist Ansprechpartner für die Soldatinnen und Soldaten der Dienststelle sowie der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten. Die Aufgabe der Gleichstellungsvertrauensfrau besteht in der Vermittlung von Informationen zwischen den Soldatinnen und Soldaten einerseits und der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten andererseits. Die Gleichstellungsvertrauensfrau berät die zuständige

Gleichstellungsbeauftragte in allen Fragen, die die vertretenen Dienststellen betreffen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann der Gleichstellungsvertrauensfrau mit deren Einverständnis eigene Aufgaben übertragen.

§ 20

Information und Mitwirkung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben unverzüglich und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen und vergleichenden Übersichten zur Verfügung zu stellen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen. Ihr soll Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten gegeben werden. Sie hat im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben im Einzelfall Einsichtsrecht in die entscheidungsrelevanten Teile von Personalakten mit Ausnahme der Gesundheitsunterlagen. Die Einsichtnahme, deren Umfang und Zweck sind in der Personalakte zu vermerken.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte hat unmittelbares Vortragsrecht und unmittelbare Vortrags-pflicht bei der Dienststellenleitung und wird von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt. In allen Fragen, die ihrer Mitwirkung unterliegen, hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Initiativrecht. Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt regelmäßig durch schriftliches Votum, das zu den Akten zu nehmen ist. Folgt die Dienststelle dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten nicht, hat sie ihr die Gründe auf Verlangen schriftlich mitzuteilen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden durchführen. Sie kann jährlich in den einzelnen Dienststellen eine Versammlung der Soldatinnen einberufen, die der jeweiligen Dienststellenleitung vorher anzuzeigen ist. Sie kann an Personalversammlungen in Dienststellen teilnehmen, für die sie als Gleichstellungsbeauftragte zuständig ist, und hat dort ein Rederecht, auch wenn sie nicht Angehörige dieser Dienststelle ist.

(4) Zur Klärung von Fragen grundsätzlicher Bedeutung, insbesondere zur Auslegung dieses Gesetzes, kann sich die Gleichstellungsbeauftragte unmittelbar an die militärische Gleichstellungsbeauftragte des Bundesministeriums der Verteidigung wenden. Soweit dabei die Übermittlung personenbezogener Daten von Soldatinnen und Soldaten erforderlich ist, bedarf dies deren Einwilligung gemäß § 4a des Bundesdatenschutzgesetzes. Soweit eine Angelegenheit behandelt werden soll, die als Verschlusssache eingestuft ist, bedarf die Gleichstellungsbeauftragte des Einvernehmens der Dienststelle.

§ 21

Einspruchsrecht

(1) Bei Verstößen der Dienststelle gegen dieses Gesetz oder gegen andere Vorschriften über die Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten sowie gegen den Gleichstellungsplan hat die Gleichstellungsbeauftragte gegenüber der Dienststellenleitung ein Einspruchsrecht. Den Einspruch hat sie innerhalb einer Woche nach ihrer Kenntniserlangung schriftlich bei der Dienststellenleitung einzulegen. Er hat keine aufschiebende Wirkung. Die Dienststellenleitung kann die Vollziehung einer Maßnahme, gegen die sich der Einspruch richtet, bis zur Entscheidung über den Einspruch aussetzen.

(2) Die Dienststellenleitung soll über den Einspruch innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zugang des Einspruchs entscheiden. Hält sie den Einspruch für begründet, sind die Maßnahmen und ihre Folgen zu berichtigen sowie die Ergebnisse des Einspruchs bei weiteren vergleichbaren Fällen zu berücksichtigen.

(3) Hält die Dienststellenleitung den Einspruch für unbegründet, legt sie diesen der nächsthöheren Dienststellenleitung unverzüglich vor. Absatz 2 gilt entsprechend.

(4) (weggefallen)

§ 22

Gerichtliches Verfahren

(1) Bleibt der Einspruch erfolglos, kann die Gleichstellungsbeauftragte das zuständige Truppendienstgericht, die militärische Gleichstellungsbeauftragte des Bundesministeriums der Verteidigung das Bundesverwaltungsgericht (Wehrdienstsenate) anrufen. Sie kann das Gericht auch anrufen, wenn über den Einspruch ohne zureichenden Grund in angemessener Frist sachlich nicht entschieden worden ist. Die Anrufung kann nicht vor Ablauf von drei Monaten seit Einlegung des Einspruchs erfolgen, außer wenn wegen besonderer Umstände des Falles eine kürzere Frist geboten ist. Liegt ein zureichender Grund dafür vor, dass über den

Einspruch noch nicht entschieden ist, setzt das Gericht das Verfahren bis zum Ablauf einer von ihm bestimmten Frist, die verlängert werden kann, aus. Wird dem Einspruch innerhalb der vom Gericht gesetzten Frist stattgegeben, ist die Hauptsache für erledigt zu erklären. In keinem Fall hat die Anrufung des Gerichts aufschiebende Wirkung. Für das Verfahren gelten die Vorschriften der Wehrbeschwerdeordnung über das gerichtliche Antragsverfahren entsprechend. Für die Auswahl der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter gilt § 16f Absatz 4 entsprechend.

(2) Die Anrufung des Gerichts kann nur darauf gestützt werden, dass

1. die Dienststelle Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt hat oder
2. die Dienststelle einen den Vorschriften dieses Gesetzes nicht entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt hat.

(3) Die Dienststelle trägt die der Gleichstellungsbeauftragten entstehenden Kosten.

Abschnitt 5

Statistische Angaben, Bericht

§ 23

Statistische Angaben

Das Bundesministerium der Verteidigung erfasst statistisch für die einzelnen Bereiche

1. jährlich die Zahl der Soldatinnen und Soldaten, gegliedert nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung sowie familienbedingter Beurlaubung,
2. jährlich die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber sowie die Zahl der eingestellten Soldatinnen und Soldaten,
3. jährlich die Zahl der Soldatinnen und Soldaten, für die ein Status- oder ein Laufbahnwechsel entschieden oder für die eine Förderperspektive vergeben wurde, sowie
4. nach den jeweiligen Beurteilungsterminen eine Auswertung der dienstlichen Beurteilung der Soldatinnen und Soldaten, bezogen auf Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung.

§ 24

Bericht

Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre einen Bericht über die Situation der Soldatinnen im Vergleich zu der Situation der Soldaten in dem in § 3 genannten Geltungsbereich und über die Anwendung dieses Gesetzes nach Auswertung der statistischen Angaben vor. Der Bericht kann mit dem durch die Bundesregierung gemäß § 39 des Bundesgleichstellungsgesetzes vorzulegenden Bericht verbunden werden und vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen besonders hervorheben. Er darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

Anhang 2

Ordnung der Laufbahnen

Laufbahngruppe	Laufbahn	Dienstgrad-gruppe	Dienstgrad	Besoldungs-gruppe	grundsätzlicher Status
Mannschaften	des Truppendienstes des Sanitätsdienstes des Militärmusikdienstes	Mannschaften	Soldat (z. B. Schütze, Matrose)	A 3	SaZ[14]/FWDL[15]
			Gefreiter	A 3 Z	SaZ/FWDL
			Obergefreiter	A 4	SaZ/FWDL
			Hauptgefreiter	A 4 Z	SaZ/FWDL
			Stabsgefreiter	A 5	SaZ
			Oberstabsgefreiter	A 5 Z	SaZ
Unteroffiziere	**Fachunteroffiziere** des Sanitätsdienstes des Militärmusikdienstes des allgemeinen Fachdienstes	Unteroffiziere ohne Portepee			
			Unteroffizier/Maat	A 5	SaZ
			Stabsunteroffizier/Obermaat	A 6 / A 7	SaZ
	Feldwebel des Truppendienstes des Sanitätsdienstes des Militärmusikdienstes des Geoinformationsdienstes der Bundeswehr des allgemeinen Fachdienstes	Unteroffiziere mit Portepee	Feldwebel/Bootsmann	A 7	SaZ/BS[16]
			Oberfeldwebel/Oberbootsmann	A 7	SaZ/BS
			Hauptfeldwebel/Hauptbootsmann	A 8 Z	SaZ/BS
			Stabsfeldwebel/Stabsbootsmann	A 9	BS
			Oberstabsfeldwebel/ Oberstabsbootsmann	A 9 Z	BS
Offiziere	des Truppendienstes des Militärmusikdienstes des Geoinformationsdienstes der Bundeswehr	Leutnante	Leutnant/Leutnant zur See	A 9	SaZ/BS
			Oberleutnant/Oberleutnant zur See	A 10	SaZ/BS
		Hauptleute	Hauptmann/Kapitänleutnant	A 11 / A 12	SaZ/BS
		Stabsoffiziere	Major/Korvettenkapitän	A 13	BS
			Oberstleutnant/Fregattenkapitän	A 14 / A 15	BS
			Oberst/Kapitän zur See	A 16 / B 3	BS
		Generale/ Admirale	Brigadegeneral/Flottillenadmiral	B 6	BS
			Generalmajor/Konteradmiral	B 7	BS
			Generalleutnant/Vizeadmiral	B 9	BS
			General/Admiral	B 10	BS
	des Sanitätsdienstes	Stabsoffiziere	Stabsarzt	A 13	SaZ/BS
			Oberstabsarzt	A 14	SaZ/BS
			Oberfeldarzt/Flottillenarzt	A 15	BS

[14] Soldatin auf Zeit bzw. Soldat auf Zeit.
[15] Freiwilligen Wehrdienst Leistende.
[16] Berufssoldatin bzw. Berufssoldat.

Laufbahngruppe	Laufbahn	Dienstgrad-gruppe	Dienstgrad	Besoldungs-gruppe	grundsätzlicher Status
			Oberstarzt/Flottenarzt	A 16 / B 3	BS
		Generale/ Admirale	Generalarzt/Admiralarzt	B 6	BS
			Generalstabsarzt/Admiralstabsarzt	B 7	BS
			Generaloberstabsarzt/ Admiraloberstabsarzt	B 9	BS
	des militärfachlichen Dienstes	Leutnante	Leutnant/Leutnant zur See	A 9	BS
			Oberleutnant/Oberleutnant zur See	A 10	BS
		Hauptleute	Hauptmann/Kapitänleutnant	A 11 / A 12	BS
			Stabshauptmann/Stabskapitänleutnant	A 13	BS

Satz: Satzweiss.com Print, Web, Software GmbH, Mainzer Straße 116, 66121 Saarbrücken, www.satzweiss.com
Druck: Printsystem GmbH, Schafwäsche 1-3, 71296 Heimsheim, www.printsystem.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlag GmbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333